

Министерство науки и высшего образования
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт менеджмента и права
Кафедра экономики и менеджмента

Управление профессиональным здоровьем педагога

Выпускная квалификационная работа

Магистерская диссертация
допущена к защите
зав. кафедрой

_____ 2018 г.

_____ С.Л. Фоменко
(подпись)

Исполнитель:
обучающийся группы МЕН-1601z
Бобин Анатолий Андреевич,

(подпись студента)

Научный руководитель:
Попова Нина Евгеньевна,
кандидат педагогических наук,
доцент кафедры экономики и
менеджмента

(подпись преподавателя)

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЗДОРОВЬЕМ ПЕДАГОГА....	8
1.1. Анализ состояния проблемы управления профессиональным здоровьем педагога в педагогической теории и практике.....	8
1.2. Предпосылки решения проблемы управления профессиональным здоровьем педагога.....	16
1.3. Характеристика модели управления профессиональным здоровьем педагога.....	25
Выводы по первой главе.....	36
ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЗДОРОВЬЕМ ПЕДАГОГА.....	39
2.1. Организация и методы опытно-поисковой работы, анализ первичных результатов исследования.....	39
2.2. Апробация модели управления профессиональным здоровьем педагога в Новосельской СОШ.....	46
2.3. Анализ результатов исследования управления профессиональным здоровьем педагога.....	57
Выводы по второй главе.....	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	66
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	68
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	75

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Главная особенность современного мира – стремительные изменения и преобразования в экономике, политике и общественной жизни. Данные изменения оказывают влияние и на систему образования. Опыт практической работы и проведение научного исследования показали, что развитие учительского потенциала зависит от уровня профессионального здоровья и необходимых условий, обеспечивающих профессиональную трудоспособность и долголетие педагогов.

Степень разработанности проблемы. Проблемы, связанные с уровнем профессионального здоровья, рассматривают в своих исследованиях В.С. Алешина, О.А. Анисимова, А.И. Бурханов, О. П. Волкова, И.В. Бачков, Л.Б. Дыхан, О.Н. Ежова, Н.А. Ермолаева, Г.К. Зайцев, Н.Ф. Измеров, А.В. Ляхович, Н.Л. Маленкова, Л.М. Митина, В.В. Рубцов, Н.К. Смирнов. Авторы отмечают, что профессиональное здоровье педагогов сегодня находится в неудовлетворительном состоянии и апеллируют к необходимости его обеспечения.

В исследованиях Н.М. Амосова, Б.Г. Ананьева, Н.А. Аршавского, И.И. Брехмана, Э.Н. Вайнера, Г.А. Ворониной, Г.П. Зарубина, Д.П. Никитина А.Р. Ищенко, Е.Н. Кудрявцевой, В.А. Пискунова и других достаточно глубоко и системно рассматриваются различные аспекты здоровья и факторы на него влияющие.

В педагогической науке проблема обеспечения профессионального здоровья рассматривается в контексте профессиональной трудоспособности и уровня сформированности профессиональных компетентностей, позволяющих учителю соответствовать требованиям времени, принимать адекватные решения, эффективно действовать, т.е. быть профессионально жизнеспособными. Эту идею развивают в своих работах Т.П. Афанасьева,

В.Н. Введенский, Н.Л. Галеева, И.В. Ильина, И.Г. Корнеева, В.В. Лебедев, Н.В. Немова, Г.К. Селевко, И.Ф. Сигбатуллина, Т.П. Шамова и другие.

Анализ литературы позволил установить, что работ, посвященных теоретическому и практическому анализу проблемы управления профессиональным здоровьем педагогов недостаточно; не получило отражение комплексное осмысление проблемы управления профессиональным здоровьем педагога как основы его профессиональной трудоспособности. Проблема управления профессиональным здоровьем педагога окончательно не разработана и находится в стадии активного научного осмысления. Информация, полученная в перечисленных исследованиях, создает предпосылки для дальнейшего исследования подходов к решению проблемы управления профессиональным здоровьем педагога.

Теоретическое осмысление проблемы исследования, комплексный анализ состояния практики позволили выделить основные существующие *противоречия*: 1) между объективно растущими требованиями к уровню профессиональной трудоспособности педагогических кадров и традиционной системой управления, преимущественно ориентированной на освоение новых образовательных стандартов, технологий, критериев качества, но не учитывающей динамику состояния профессионального здоровья педагогов;

2) между реальной потребностью в обеспечении профессионального здоровья педагогов в условиях непрерывного развития современной школы и недостаточным представлением о моделях управления им.

Совокупность выявленных реалий позволяет сформулировать *проблему* исследования, которая заключается в поиске модели управления профессиональным здоровьем педагогов как базового компонента их общей и профессиональной культуры. Обозначенная ситуация, практическая важность её решения и определили тему данного исследования: «*Управление профессиональным здоровьем педагога*».

Объект исследования: управление профессиональным здоровьем педагога как педагогическое явление.

Предмет исследования: модель управления профессиональным здоровьем педагога.

Цель исследования: теоретически обосновать проблему управления профессиональным здоровьем педагога, разработать модель управления профессиональным здоровьем педагога и апробировать её.

Гипотеза исследования: разработка и внедрение модели управления профессиональным здоровьем педагога обеспечат его сохранение.

В соответствии с целью и гипотезой исследования определены следующие задачи:

1. На основе анализа научно-педагогической литературы и практики изучить состояние проблемы управления профессиональным здоровьем педагога и предпосылки ее решения.
2. Охарактеризовать модель управления профессиональным здоровьем педагога.
3. Описать организацию и методы опытно-поисковой работы, осуществить анализ первичных результатов исследования.
4. Апробировать модель управления профессиональным здоровьем педагога в Новосельской СОШ.
5. Провести анализ результатов исследования управления профессиональным здоровьем педагога.

Методы исследования: теоретические – анализ, обобщение, систематизация; эмпирические – анкетирование.

База исследования. Опытнo-поисковая работа осуществлялась на базе Новосельской СОШ.

Организация и этапы исследования.

Первый этап (2016-2017г.г.) – *поисково-аналитический*. Исследование состояния проблемы в науке и практике; определение научного аппарата

исследования, методологии и методик исследования, конструирование модели управления профессиональным здоровьем педагога.

Второй этап (2017-2018г.г.) – *опытно-поисковый*. Оценка показателей профессионального здоровья педагогов с целью отслеживания эффективности модели управления их профессиональным здоровьем.

Третий этап (2018г.) – *системно-обобщающий*. Систематизация и обобщение результатов исследования. Аналитическая обработка материалов; уточнение выводов и оформление текста магистерской диссертации.

Достоверность полученных результатов и выводов обеспечены целесообразным сочетанием теоретических и эмпирических методов, адекватных предмету, цели и задачам исследования; корректным проведением опытно-поисковой работы; достаточной фактологической и научной базой; соответствием этапов, условий и процедур опытно-поисковой работы требованиям к ее проведению и логике научного познания; репрезентативностью выборки, разнообразием источников информации.

Обоснованность результатов исследования подтверждена данными, полученными в результате диагностических процедур.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования модели управления профессиональным здоровьем педагога в различных образовательных организациях. Модель управления показала свою востребованность, надежность и вписывается в систему работы школы по здоровьесбережению участников образовательного процесса. Данную модель можно использовать при обучении на курсах повышения квалификации педагогов-психологов.

Структура работы. Магистерская диссертация состоит из двух глав. Первая глава дает представление об основных понятиях, применяемых в управлении профессиональным здоровьем педагога. Во второй представлена организация и методы опытно-поисковой работы, анализ первичных результатов исследования. Описана апробация модели управления

профессиональным здоровьем педагога.

В заключении приведены основные выводы и результаты работы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЗДОРОВЬЕМ ПЕДАГОГА

1.1. Анализ состояния проблемы управления профессиональным здоровьем педагога в педагогической теории и практике

Главная задача управления – создать благоприятные внешние и внутренние условия для эффективной совместной деятельности людей, работающих в образовательном учреждении. С позиций теории управления общеобразовательная школа (и любое образовательное учреждение) как сложная динамическая система выступает объектом управления. Управление отдельной школой представляет собой важнейшее, базовое звено в системе управления образованием. В общем виде управление в образовании можно рассматривать как особого рода деятельность, обеспечивающую функционирование и развитие образовательного учреждения, реализацию его концепции и программы. Управление образовательными учреждениями представляет собой разновидность социального управления и является по сути своей гуманитарным, поскольку главное содержание деятельности всех его субъектов составляет руководство людьми. Все другие функции управления приобретают смысл не сами по себе, а как средства управления людьми, составляющими коллектив образовательного учреждения.

Такое понимание управления может быть раскрыто в следующих положениях: [2]

- если рассматривать управление образовательными системами с позиций гуманитарного подхода, то предпочтение следует отдать мягким, косвенным (через создание соответствующих условий) способам управления;
- управление рассматривается не как командование, властвование, а как сложная и очень ответственная деятельность по обеспечению функционирования и развития образовательной системы;

- благоприятные условия для совместной деятельности людей могут быть созданы только на основе конструктивных отношений в коллективе образовательного учреждения;
- создание таких отношений – важная составляющая управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения.

Наряду с понятием «управление» в сфере образования в последние годы все чаще используется понятие «менеджмент». Введение этого понятия в категориальный аппарат педагогики связано с необходимостью дистанцироваться от традиционных представлений об управлении, которые раскрывались в таких характеристиках, как целенаправленное одностороннее воздействие субъекта на объект управления, влияние управляющей системы на управляемую с целью перевода последней в качественно новое заданное извне состояние. Понятие менеджмента предполагает в первую очередь ориентацию на интересы и потребности человека, взаимодействие управляющей и управляемой систем. Осмысление идей менеджмента, их перенос в сферу образования существенно дополняет теорию управления образовательными системами, позволяет придать ей новое качество и новое направление развития.

Современные подходы к управлению образованием обусловлены в первую очередь новыми социальными требованиями:

- ориентацией на подлинные образовательные потребности общества и человека (учащихся, педагогов, родителей);
- новыми ценностями образования (человек, культура, общество) и новым пониманием миссии школы как учреждения, ответственного за становление гражданского общества и демократических отношений в нем;
- вариативностью общего образования, множественностью типов образовательных учреждений.

Чрезмерная централизация, сосредоточение управления в одних руках неизбежно ведет к усилению бюрократического начала в управлении,

сковывает инициативу руководителей нижних уровней, педагогов и учащихся, делая их пассивными исполнителями принимаемых без их участия решений, ведет к дублированию управленческих функций, потере времени, перегрузке как руководителей, так и исполнителей и, как следствие, к снижению уровня доверия. Напротив, передача отдельным лицам и группам части управленческих полномочий, предоставление им свободы действий придает деятельности образовательного учреждения большую гибкость и способствует росту доверия.

Трудоспособность – способность к трудовой деятельности, которая зависит от состояния здоровья человека, определяемого совокупностью его врожденных и приобретенных способностей к действию, направленному на получение социально значимого результата. В зависимости от характера работы трудоспособность подразделяется на общую, профессиональную и специальную.

Повышенное внимание к проблемам укрепления и сохранения трудоспособности работающего населения проявляется со стороны государства особенно активно последние 10 лет. В современных условиях высокой технической оснащенности и психофизической интенсивности труда трудоспособность является одним из ведущих факторов развития общества. Общепризнано, что решение проблем экономического роста в стране возможно только при условии сохранения и укрепления важнейшей производительной силы общества, которая определяет экономическое развитие и национальную безопасность страны, а именно ее трудовых ресурсов. В работе Н.Ф. Измерова аргументируется важность решения данной проблемы через анализ состояния здоровья, работающих в России [118]. В его исследованиях трудовые ресурсы рассматриваются как важнейшая производительная сила общества, представленная, прежде всего, населением трудоспособного возраста, на долю которого в 2001 году приходилось 59,3% от общей численности населения страны. Автором

отмечается сокращение общей численности населения страны за последние годы более чем на 5 млн. человек или почти на 4 процента, а численности занятого населения более чем на 12 миллионов. В соответствии с прогнозом Минэкономразвития России, тенденция к сокращению численности работающих сохранится в ближайшие 10-15 лет. «По оценкам экспертов Всемирного банка, в структуре национального богатства ведущих стран мира доля человеческого капитала составляет 67% - 68%. Эффективность же использования человеческого капитала зависит от качества жизни, обобщающим показателем которой является индекс развития человеческого потенциала. Прямую взаимосвязь здоровья населения в России и ситуации в экономике подтверждают расчеты специалистов, согласно которым ежегодный ущерб, связанный с ухудшением здоровья населения составляет около 64 млрд. долларов США. Очевидна необходимость действенной реализации приоритетной социальной политики, включающей в себя расширение масштабов профилактических мер, повышение эффективности охраны труда и здоровья работающих.

Анализ состояния здоровья работающих свидетельствует о его существенном ухудшении за последние годы. При относительной стабильности трудоспособных возрастов, в общей структуре населения увеличивается численность лиц старше 40 лет. По данным Госкомстата России в настоящее время она составляет 648 человек, в том числе 306 человек в возрасте ниже трудоспособного и 342 человека пенсионного возраста. По прогнозу к 2016 году она составит уже 705 человек» [118, с. 16].

По инициативе Российской академии медицинских наук, Минздрава России, Минтруда России, Минпромнауки России, Фонда социального страхования Российской Федерации и других организаций, при активном участии комиссий и комитетов Совета Федерации Федерального Собрания, были разработаны Президентская программа «Здоровье работающего населения на 2004-2015 годы» и концепция, которые определяют основные

направления и приоритеты деятельности органов государственной власти Российской Федерации по осуществлению национальной политики в области охраны и укрепления здоровья работающего населения с целью сохранения трудового потенциала и создания условий для экономического возрождения страны. Правовой основой концепции являются Конституция России, Федеральные законы, другие нормативные правовые акты, а также общепринятые принципы и нормы Всемирной организации здравоохранения, которые приняты международным сообществом.

Статус ведущей цели принадлежит улучшению состояния здоровья, снижению общей профессиональной заболеваемости, уменьшению трудопотерь по болезни, инвалидности и преждевременной смертности, увеличению средней продолжительности жизни работающего населения. В концепции определены задачи по реализации государственной социальной политики по охране здоровья работающего населения с комплексом мер политических, экономических, экологических, технологических, правовых, социальных, научных, санитарно-гигиенических и прочих эпидемических, направленных на создание благоприятных условий жизни и деятельности.

Исследуя глобальные экологические проблемы, Н.А. Агаджанян отмечает важность и сложность задачи гармонизации взаимодействия человека и окружающей среды и подчеркивает необходимость способствовать сохранению и развитию здоровья человека, обеспечению его длительной активной жизни при одновременном сохранении и развитии природной среды. Минимизация воздействия вредных неблагоприятных производственных, экологических, поведенческих и других факторов должна положительным образом повлиять на сохранение и укрепление физического и психического здоровья работников. Это обеспечит качество и продолжительность активной жизни и трудоспособности. В выше названных документах акцент сделан на повышении ответственности и заинтересованности работодателей за состояние условий и охраны труда,

обеспечение безопасности и гигиены труда, здоровья работников в процессе трудовой деятельности, а также обеспечение гарантий правовой социальной защиты работников от профессиональных рисков. Изложенное позволяет считать здоровье – основным ресурсом профессиональной трудоспособности.

Профессиональная трудоспособность – это способность человека к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества. Разные профессии предъявляют различные требования к организму. Профессиональная пригодность - понятие, означающее полное соответствие работоспособности, личных качеств и возможностей человека требованиям, предъявляемым конкретной работой. Многосторонняя и сложная взаимная обусловленность трудоспособности и профессиональных способностей объясняется наличием ряда факторов, способствующих успешному выполнению любой работы. Очень важными, на наш взгляд, являются физические данные и состояние здоровья, профессиональная квалификация, психические особенности и способности, личные и профессиональные качества, черты темперамента и характера, степень самообладания, умение держаться, целенаправленность личности и мотивация труда.

В Преамбуле устава Всемирной организации здравоохранения здоровье определяется как «состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезни или физических дефектов». Здоровье как «стабильность внутренней среды организма» рассматривает В.М. Дильман. По определению В.П. Казначеева, «здоровье индивида – это процесс сохранения и развития психических, физиологических, биологических способностей человека, его оптимальной трудоспособности, социальной активности при максимальной продолжительности жизни». «Здоровье – это способность сохранить соответствующую возрасту устойчивость в условиях резких изменений количественных и качественных

параметров триединого потока сенсорной, структурной и вербальной информации», – считает И.И. Брехман.

Таким образом, здоровье рассматривается как комплексное и динамическое состояние, развивающееся в процессе реализации генетического потенциала в условиях конкретной социальной и экологической среды и позволяющее человеку в различной степени осуществлять его биологические и социальные функции.

Профессиональное здоровье педагогов зависит от психического здоровья. Полученные в результате анализа научной литературы и практики данные показывают, что 62% педагогов постоянно испытывают психологический дискомфорт при исполнении своих профессиональных обязанностей, 85% педагогов подвержены устойчивым стрессам, 33% страдают заболеваниями нервной системы, более двух третей педагогов остро нуждаются в помощи психотерапевта.

Следствием такого положения вещей является высокая степень распространения в среде педагогов следующих заболеваний, список которых подтверждается статистикой различных мониторингов [2]:

- сердечно-сосудистая патология: ишемическая болезнь сердца, вегетососудистая дистония, варикозное расширение вен конечностей, гипертоническая болезнь и другие;
- снижение зрения, которое развивается с различными заболеваниями глаз;
- проблемы желудочно-кишечного тракта: гастриты, хронические холециститы, дискинезия желчевыводящих путей, язвенная болезнь желудка и двенадцатиперстной кишки и так далее;
- дыхательные заболевания: от частых простуд, хронических бронхитов, тонзиллитов, ларингитов и фарингитов;
- сахарный диабет.

Психологические аспекты здоровья раскрыты в работах И.А. Агеевой, В.А. Ананьева, О.В. Васильевой, И.Н. Гурвич, Г.С. Никифорова и других. Рассматривать профессиональное здоровье педагогов невозможно в отрыве от среды, в которой они находятся. Формированию здоровьесберегающей среды и созданию здоровой школы посвящены работы С.Н. Беловой, Э.Н. Вайнера, С.М. Десятова, Т.Н. Зюзиной, Н.Т. Рыловой, С.А. Терновской, М.Л. Мальчевской и других.

Создание модели управления профессиональным здоровьем педагогов невозможно без понимания профессионального менталитета учителя, требований к личности педагога, взаимосвязи эффективности педагогической деятельности и уровня самоконтроля, уровня профессиональной компетентности.

При определении содержания и условий профессионального здоровья педагогов, мы опирались на систему теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности процесса здоровьесбережения, а также организационно-педагогических подходов к формированию механизма их реализации в конкретных условиях функционирования учреждения.

Основные акценты были сделаны на повышение психолого-педагогической компетентности педагогов, развитие коммуникативных навыков, формирование стратегий поведения в конфликте, выработку навыков работы в условиях стрессоёмких видов деятельности, проведение тренингов, консультаций, различного вида мероприятий общеукрепляющего характера.

Эффективность процесса управления профессиональным здоровьем педагогов обуславливается следующим:

- оценка и проблемно-ориентированный анализ состояния профессионального здоровья педагогов;
- система работы по повышению психолого-педагогической компетентности педагогов в вопросах здоровьесбережения;

- система подготовки школьных педагогов-психологов к профилактической работе с педагогическими коллективами в образовательных учреждениях;
- организационная модель профилактической работы педагога-психолога образовательного учреждения по сохранению профессионального здоровья педагогов.

Реализация обеспечения профессионального здоровья педагогов будет успешной при наличии следующих организационно-педагогических условий:

- организация индивидуального психолого-педагогического сопровождения работы педагогов;
- организация повышения квалификации педагогов-психологов, обеспечивающих работу по здоровьесбережению педагогов;
- освоение учителями способов деятельности и коммуникации, необходимых для дальнейшего профессионального развития, предупреждения профессиональной деформации, сохранения и развития здоровья и обеспечения его трудоспособности.

Таким образом, анализ состояния проблемы управления профессиональным здоровьем педагога в педагогической теории и практике показал, что многие авторы озабочены проблемой здоровья педагога, так как за последние годы здоровье педагогов претерпевает существенные ухудшения.

1.2. Предпосылки решения проблемы управления профессиональным здоровьем педагога

Для выявления предпосылок решения проблемы управления профессиональным здоровьем педагога обратимся к статистическим данным, которые доказывают актуальность решения проблемы профессионального здоровья педагога. В исследованиях последних лет профессиональное

здоровье связывают с адаптацией человека к изменяющимся условиям, умением уходить от стресса. В.А. Амбарцумян, Н.А. Агаджанян, И.А. Агеева и другие, описывая причины роста числа психических заболеваний, связывают это с проблемой стресса и адаптации человека к быстро меняющимся условиям внешней среды. Н.А. Агаджанян в работе «Экология: глобальные проблемы человечества приводит данные о средней частоте болезней психики среди населения: « — 3% умственной отсталости; в их число не входят лица с пограничной умственной отсталостью и нарушениями поведения, составляющие еще от 10 до 20 % представителей общего населения; - 2% позднеговозрастных психозов; - по 1% аффективных психозов и шизофрении; - 1% эпилепсии.

Таким образом, только по минимальным расчетам нарушения психики наблюдается примерно у 10% населения, т.е. в России около 50 млн. человек» [11, с.26]. В результате исследований в среде педагогов Ю.О. Коюмиец, В.С. Собкиным, П.С. Писарским были получены данные, в соответствии с которыми 62% учителей постоянно испытывают психологический дискомфорт при исполнении своих профессиональных обязанностей.

Одной из серьезных проблем современной школы является эмоциональное выгорание педагогов, которому подвержены чаще всего люди старше 35-40 лет. Получается, что к тому времени, когда они накопят достаточный педагогический опыт, а собственные дети уже подрастут и можно ожидать резкого подъема в профессиональной сфере, происходит спад. У людей заметно снижается энтузиазм в работе, нарастает негативизм и усталость, и как результат — талантливый педагог становится профнепригодным.

Известно, что по степени напряженности нагрузка учителя в среднем больше, чем у менеджеров и банкиров, генеральных директоров и президентов ассоциаций, то есть других профессионалов, непосредственно

работающих с людьми. По данным НИИ медицины труда, к неврозам, связанным с профессиональной деятельностью, склонны около 60% учителей. Деятельность педагога связана с целым рядом напряженных ситуаций. В ходе обучения дети нередко нарушают дисциплину, между ними возникают непредвиденные конфликты.

Среди факторов, влияющих на настроение на уроке, 41% педагогов отметили отношение к себе и предмету; 67% указали работоспособность класса, (причем лишь 4% опрошенных педагогов идут на работу с неохотой). Профессиональное общение с коллегами и руководством также часто связано с конфликтами. У 48% педагогов общение с коллегами влияет на настроение и работоспособность. Не всегда удается найти общий язык и с родителями.

Многие педагоги, сталкиваясь с подобными ситуациями, постоянно испытывают сильный стресс. Необходимость все время сдерживать вспышки гнева, раздражения, тревоги, отчаяния повышает внутреннее эмоциональное напряжение, пагубно сказывается на здоровье.

Статистические данные показывают, что у педагогов ежегодно возрастает число заболеваний нервной, сердечно-сосудистой, костно-мышечной систем. И не случайно в последние годы все чаще говорят о синдроме эмоционального выгорания педагога. 70,5% педагогов нашей школы также отметили, что иногда испытывают подобное состояние.

Эмоциональное выгорание учителя обусловлено целым рядом факторов, которые условно можно разделить на внутренние и внешние. Внутренние факторы риска – это психофизиологические особенности труда учителя. Внешние факторы риска обусловлены организацией труда педагога и условиями среды, в которой он работает. Внутренние факторы риска:

- отсутствие стабильного режима труда и отдыха;
- повышенная продолжительность трудового дня за счет работы на дому (89% опрошенных педагогов, уходя с работы, анализируют прошедший день и строят планы на завтра, 4% все время думают о работе);

- повышенная нагрузка на голосовой аппарат;
- сниженная двигательная активность;
- своеобразие функционирования мозга: избирательная и повторяющаяся нагрузка на определенные центры коры больших полушарий; резкое перераспределение тока крови;
- эмоциональная перенапряженность;
- «творчество по необходимости».

Внешние факторы риска:

- нерациональное расписание, составленное без учета естественных биоритмов и динамики работоспособности педагогов и учащихся;
- отсутствие возможности рационального питания;
- отсутствие системы доступных оздоровительных мероприятий;
- несоблюдение правил гигиены обучения;
- отсутствие системы психопрофилактических мероприятий, комнат психологической разгрузки;
- повышенная эпидемиологическая опасность инфекционных заболеваний;
- авторитарный стиль руководства;
- развитая корпоративность, сложившиеся группы, женский коллектив (исследование показало ущербность социально-психологического самочувствия женщин-педагогов, 27% женщин не замужем, среди тех, чья семейная жизнь не устроена, женщины 31-50 лет, стаж их педагогической деятельности свыше 10 лет).

Приведем основные симптомы эмоционального выгорания:

- усталость, утомление, истощение;
- психосоматические проблемы;
- бессонница;

- негативное отношение к ученикам (после имевших место позитивных взаимоотношений);
- отрицательная настроенность к выполняемой деятельности;
- негативное отношение к себе;
- тревожные состояния;
- пессимизм, депрессия;
- чувство вины.

Не секрет, что профессия школьного учителя чаще, чем большинство других профессий, приводит человека в ситуации сверхстресса, то есть стресса, превышающего «повседневный» психологический потенциал человека. Следствием повышенной напряженности труда учителя нередко становится подавленность, апатия, чувство постоянной усталости, а иногда и грубость, несдержанность. Подобные эмоциональные взрывы не приносят облегчения, так как профессиональный долг предполагает сдержанность. Равнодушие же, как и агрессивность, становится одной из причин школьного стресса детей.

Учителя, оказавшись втянутыми в водоворот реформы образования, постоянно сталкиваются с различными нововведениями, часто меняющимися требованиями, бесконечными проверками. Эти события создают дополнительное напряжение. И в итоге 65% опрошенных педагогов лишь иногда испытывают удовлетворение от осуществляемой профессиональной деятельности.

Подводя итоги, можно сделать следующие выводы. Здоровье учителя зависит от многих факторов. И очень важную роль в этом играет его психоэмоциональное состояние, которое, в свою очередь, во многом зависит от условий работы. И чем лучше будет чувствовать себя педагог, чем чаще он будет улыбаться, тем успешнее будет образовательный процесс.

Ни для кого не секрет, что профессия учителя относится к разряду стрессогенных и требует от него больших резервов самообладания и

саморегуляции. Неудивительно, что учительство, как профессиональная группа, отличается крайне низкими показателями физического и психического здоровья. И эти показатели снижаются по мере увеличения стажа работы в школе. Следствием повышенной напряженности труда учителя нередко становятся подавленность, апатия, чувство постоянной усталости, а иногда и грубость, несдержанность учеников. Эмоциональные взрывы не приносят облегчения, заставляя испытывать чувство вины, так как профессиональный долг педагога предполагает, что он обязан держать себя в руках.

Профессиональными заболеваниями учителей все чаще становятся гипертония, астма, язва желудка. Психологическое здоровье педагогов является необходимым условием здоровья детей. Исследования показали: у авторитарных педагогов учащиеся болеют чаще. Причина имеет психосоматическую природу, так как утомленный психологическим давлением организм быстрее заболевает. Мы знаем, как может испортить настроение, а то и довести до инфаркта грубый, несправедливый начальник. У взрослого человека всегда есть возможность изменить ситуацию, например, уволиться. У ребенка такой возможности нет. Заметим, что равнодушные учителя, так же, как и его агрессивные реакции, становится одной из причин школьного стресса детей. Учитель в своей деятельности должен стремиться к успешному решению поставленных перед ним задач независимо от воздействующих на него негативных факторов, сохранять самообладание и оставаться для учеников примером в личностном плане. Однако внешнее сдерживание эмоций, когда внутри происходит бурный эмоциональный процесс, не приводит к успокоению, а, наоборот, повышает эмоциональное напряжение и негативно сказывается на здоровье. Даже молодые учителя часто обращаются в медицинские учреждения в связи с развитием заболеваний сердечно-сосудистой системы, язвенных заболеваний желудочно-кишечного тракта, заболеваний неврогенного характера (нервные

истощения, неврозы). По данным НИИ медицины труда, к неврозам, связанным с профессиональной деятельностью, склонны около 60% учителей. У этой группы педагогов выражены так называемые субъективные факторы напряженности педагогической деятельности, провоцирующие чрезмерную чувствительность к определенным профессиональным трудностям. Именно о таких людях писал Эрих Берн: «Все слышали о людях, у которых от беспокойств начинает болеть голова, отсюда распространенные выражения типа «Эта работа — сплошная головная боль!». «...Лишь 34 % обследованных педагогов находятся в зоне психологического благополучия. Они способны справиться с отрицательными воздействиями жизни на психологическом уровне. Около 40 % - имеют умеренные нервные расстройства, им необходима специальная психологическая помощь» [4].

Для учителей со стажем работы 15 – 20 лет характерны «педагогические кризисы», «истощение», «сгорание» [3]. В настоящее время эмоциональное выгорание понимают как механизм психологической защиты, выработанный личностью в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенное профессиональное поведение, позволяющее человеку экономно дозировать и расходовать энергетические и эмоциональные ресурсы.

Особенностью профессиональной деятельности педагогов является то, что это один из наиболее напряженных видов социальной деятельности. Профессия школьного учителя чаще, чем большинство других профессий, приводит человека к ситуации сверхстресса, то есть стресса, превышающего «повседневный» психический потенциал человека.

Стресс – это физиологическая реакция организма, выражающаяся в состоянии напряжения, подавленности и упадка. При стрессовых воздействиях в кровь начинают выделяться определённые гормоны, вследствие чего изменяется режим работы многих органов и систем

организма (изменяются его защитные свойства, учащается ритм сокращений сердца, повышается свёртываемость крови). Организм подготовлен к борьбе, готов справиться с опасностью, приспособиться к ней – в этом и состоит основное биологическое значение стресса.

Различают *физиологические* (болевые воздействия, физическая нагрузка, жара, холод) и *психологические* (обида, переживание, конфликт, сигналы опасности и др.) стрессоры. Наиболее разрушителен для организма *психологический* стресс, что достаточно часто встречается в педагогической деятельности. К стрессовым ситуациям учителя относят чаще всего следующие: «сбои в работе на уроке», «открытые уроки», «разговоры с руководством», «несправедливое отношение администрации», «встречи с родителями», «посещение урока директором или заместителем».

В современном мире стресс превратился в один из основных источников заболеваний человека. Если напряженность не очень велика и не связана с очень неприятными обстоятельствами, то стресс не вреден. Вреден дистресс – сильный стресс, связанный с неприятными обстоятельствами.

Статистика, приведенная Э.М. Казиным и Л.П. Вашлаевой, показывает, что в обществе сложилось представление об учительской профессии как женской (89% – женщины, данные в среднем по России), и это ставит социально-психологические барьеры для прихода в нее мужчин [23]. Демографические проблемы педагогического сообщества, феминизация учительских коллективов, по мнению многих авторов, накладывает значительный отпечаток на всю профессионально-педагогическую деятельность в целом. Отмечается феминизация профессионального менталитета педагога.

Ввиду того, что важнейшим структурным компонентом трудовых ресурсов стала женская часть населения, давно очевидна усиливающаяся роль женщин в государственном управлении, в медицине, науке и других сферах деятельности, то в этом параграфе мы хотим остановиться на

тендерных аспектах нашего исследования. Для этого мы обратились к работам О.В. Бойко, Т.А. Воробьевой, И.С. Кон, И.С. Клециной, И.В. Костиковой, Л.В. Поповой, Н.Л. Пушкаревой, С.Л. Рыкова. В тендерных исследованиях, отмечается, что в составе экономически активного населения большинства развитых стран женщины составляют от 40 до 50 %. Ученые приводят данные демографов, согласно которым в ближайшие десятилетия количество женщин на Земле увеличится на 10-15 %.

Ученые определяют «гендер» как социокультурную маску пола. «Пол и есть гендер, – то есть то, что стало полом в процессе его социализации. Научной общественностью отмечено, что по силе инновационных изменений, которые могут последовать в результате внедрения тендерного подхода в общественные науки и социальную рефлексию, тендерные исследования можно сравнить с открытием генетики». В качестве доминирующего в области тендерных исследований И.С. Кон определяет вопрос различия и сходства в социальном поведении полов. Мы считаем рассматриваемый аспект очень важным при изучении вопроса о поведении учителя. Исследователи (И.С. Клецина, И.В. Костикова, Л.В. Попова и другие), занимающиеся изучением различий в социальном поведении мужчин и женщин, отмечают более высокий уровень развития у мужчин таких черт, как агрессивность и доминантность, а у женщин - дружелюбность и контактность. Мужское отношение к окружающему миру характеризуется напористостью, самоуверенностью, ориентацией на контроль. Женский вариант отношения к окружающему миру характеризуется направленностью на поддержание сложившихся типов взаимодействий с людьми.

Сравнивая значение социальных ролей мужчин и женщин, И.С. Клецина отмечает, что для женщин более значимыми являются семейные роли, а для мужчин – профессиональные. «Женская роль в семье больше связана с заботой и уходом за членами семьи; в мужской самоидентификации профессиональный статус играет центральную роль.

Однако в многочисленные исследования свидетельствуют, что действительно существующие различия между мужчинами и женщинами оказываются весьма незначительными и часто не превышают 5% от максимально возможной величины». Представители психологического сообщества пришли к согласованному мнению по поводу наличия этих различий. Таких психологических различий между представителями двух полов оказалось немного.

Таким образом, предпосылки решения проблемы управления профессиональным здоровьем педагога следующие:

- профессия учителя относится к разряду стрессогенных и требует от него больших резервов самообладания и саморегуляции.
- учительство, как профессиональная группа, отличается крайне низкими показателями физического и психического здоровья.
- Психологическое и физическое здоровье педагогов является необходимым условием здоровья детей.

1.3. Характеристика модели управления профессиональным здоровьем педагога

Педагогический коллектив представляет собой объект, обладающий собственными субъектными свойствами, волей, ценностями, идеалами, поэтому необходим максимальный учет его интересов, отношения к управлению, снятие чрезмерного противопоставления между администрацией и коллективом школы и переход от позиции «мы – они» к позиции «мы все». Рассмотрим методологические подходы к разработке модели управления профессиональным здоровьем педагога.

Методологический подход предполагает использование определенных приемов познания и способов деятельности, направленных на достижение целей управления. Рассмотрим несколько методологических подходов.

Системный подход. Этот подход предполагает рассмотрение различных процессов и явлений как систем.

Система в управлении – это обособленная совокупность взаимосвязанных элементов, которая обладает новыми качествами, которые отсутствуют у образующих ее элементов.

Системный подход основан на системном анализе, который осуществляется по следующему алгоритму:

- 1) расчленение системы (декомпозиция) на образующие ее элементы;
- 2) анализ элементов;
- 3) выявление наиболее существенных элементов, которые определяют поведение системы в целом;
- 4) разработка рекомендаций по улучшению функционирования системы.



Рис. 1. Системный подход

Важное место в системном подходе занимает понятие «структура». Структура – это совокупность компонентов системы и их связей, определяющих внутренне строение и организацию объекта как целостной системы.

Структура должна быть мобильной, т. е. легко приспосабливаться к изменяющимся требованиям и целям. Эволюция структуры системы по содержанию в пространстве и во времени отражает процесс ее развития.

Закрытая система имеет жесткие фиксированные границы, ее действия независимы от окружающей среды.

Открытая система взаимодействует с внешней средой. Такая система зависит от энергии, информации, материалов, поступающих извне. Чтобы продолжить свое функционирование, открытая система должна приспосабливаться к изменениям во внешней среде. Все предприятия и организации являются открытыми системами.

Системный подход в ряде случаев дополняется ситуационным подходом, центральным моментом которого является – ситуация. Ситуация – это конкретный набор обстоятельств, которые заметно влияют на организацию в конкретное время.

Используя ситуационный подход, руководители могут лучше понять, какие приемы будут в большей степени способствовать достижению целей организации в конкретной ситуации.

Многие факторы внешней среды могут влиять на организацию. Под сложностью внешней среды понимают число факторов, на которые организация обязана реагировать, а также уровень вариантности каждого из них.

Комплексный подход. Его применение при принятии управленческих решений сводится к учету важнейших факторов внутренней и внешней среды в их взаимосвязи и взаимозависимости.

Маркетинговый подход. Это один из современных методологических подходов, который определяется как ориентация управляющей подсистемы на потребителя.

Чрезмерная централизация, сосредоточение управления в одних руках неизбежно ведет к усилению бюрократического начала в управлении,

сковывает инициативу руководителей нижних уровней, педагогов и учащихся, делая их пассивными исполнителями принимаемых без их участия решений, ведет к дублированию управленческих функций, потере времени, перегрузке как руководителей, так и исполнителей и, как следствие, к снижению уровня доверия. Напротив, передача отдельным лицам и группам части управленческих полномочий, предоставление им свободы действий придает деятельности образовательного учреждения большую гибкость и способствует росту доверия.

В своей работе к разработке модели управления профессиональным здоровьем педагога мы опирались на системный подход.

Для создания модели управления профессиональным здоровьем педагога необходимо разобраться в факторах, которые отрицательно влияют на профессиональное здоровье педагога.

Психологические перегрузки – неотъемлемая часть педагогической профессии. Поэтому важно, чтобы педагоги умели полноценно восстанавливаться, защищать себя от последствий психических и физических нагрузок. Как это сделать, учитывая занятость и динамичный ритм современной жизни? Из-за убыстряющегося темпа жизни люди испытывают стресс. Длительный стресс плохо сказывается на здоровье: обостряются хронические заболевания, развиваются нервозность, агрессивность, ухудшаются память, внимание и мышление. Падает работоспособность, и это – первый признак профессионального выгорания.

Учитель всегда должен оставаться уравновешенным и внимательным, готовым решать проблемы и конфликты. Постепенно эмоциональные ресурсы организма истощаются. Человек старается защититься любыми способами: работает не в полную силу, не включается в трудные ситуации на работе, снижает интенсивность общения и отдаляется от коллег.

Профессия педагога относится к разряду стрессогенных. Коммуникативные перегрузки, конфликтные и стрессовые ситуации,

необходимость постоянно повышать профессиональную компетентность, неадекватная социальная оценка труда — все это требует наличия психических и физических резервов, самообладания и саморегуляции.

Основной идеей нашего исследования является повышение качества условий, обеспечивающих здоровьесбережение педагогов, что, несомненно, повысит профессиональную трудоспособность и долголетие педагогов, личную культуру и будет содействовать решению проблемы сохранения здоровья и повышения качества образования. Планируя мероприятия по здоровьесбережению педагогов, мы опирались на систему теоретико-методологических взглядов, на понимание и определение особенностей процесса здоровьесбережения, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов, а также организационно-педагогических подходов к формированию механизма их реализации в конкретных условиях функционирования учреждения. Одно из основных направлений — это повышение психолого-педагогической компетентности педагогов, развитие коммуникативных навыков, формирование стратегий поведения в конфликте, выработка навыков работы в условиях стрессоёмких видов деятельности, проведение тренингов, консультаций, различного вида мероприятий общеукрепляющего характера. Психопрофилактическая работа с педагогами включает в себя все направления деятельности, способствующие обеспечению их профессионального здоровья. В основе данного подхода лежит возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед образовательным учреждением.

Исходя из вышеперечисленного и анализа проблемы управления профессиональным здоровьем педагога, разработана организационная модель управления профессиональным здоровьем педагога.

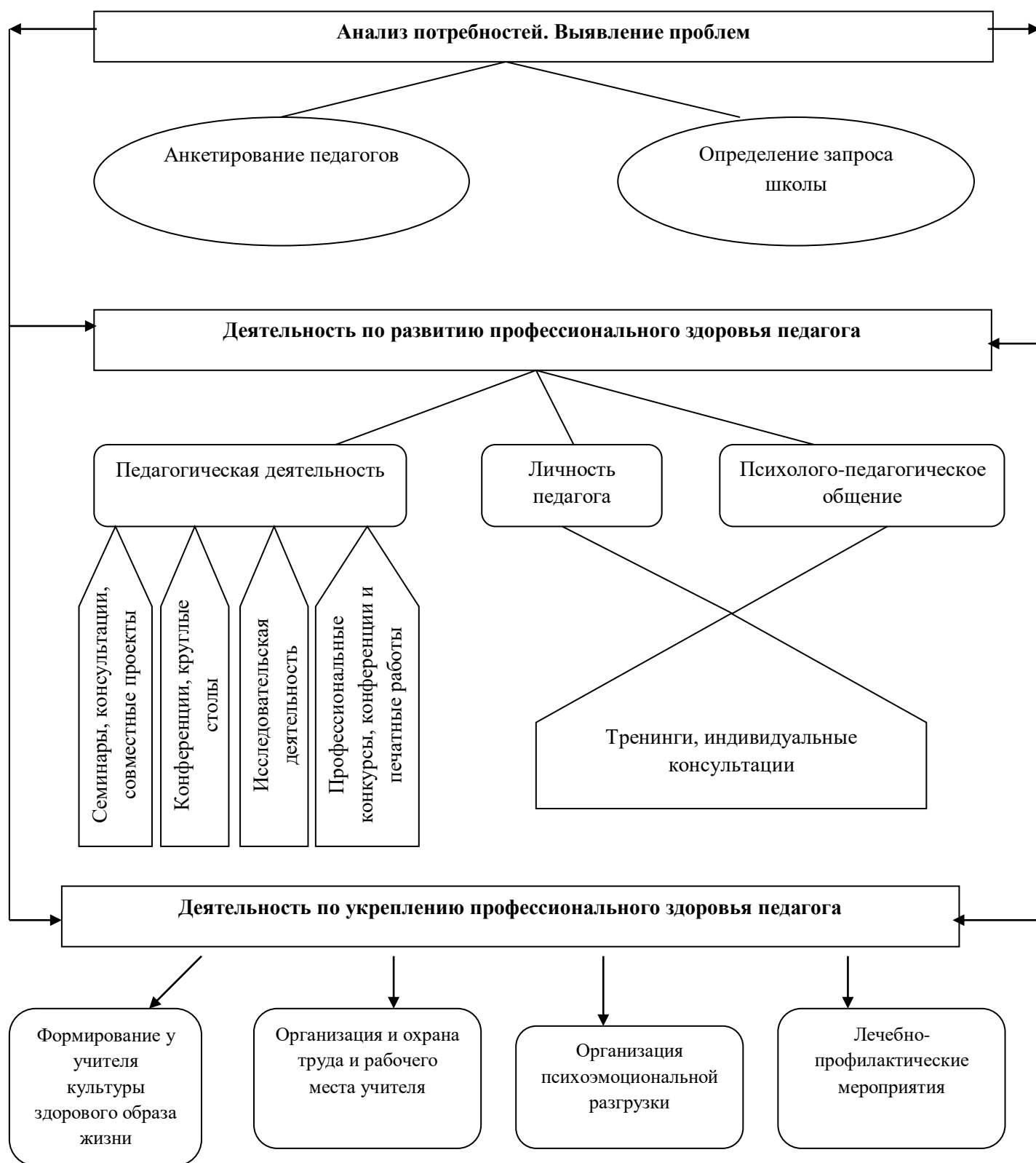


Рис. 2. Организационная модель управления профессиональным здоровьем педагога

Модель управления профессиональным здоровьем педагога характеризуется взаимодействием управляющей и управляемой системами. Рассмотрим данную модель подробнее.

1. Анализ потребностей педагогов, выявление наиболее существенных проблем образовательной организации, с помощью анкетирования педагогов (диагностики и самодиагностики), опираясь на определенные потребности и запросы образовательной организации.

2. Деятельность по развитию профессионального здоровья педагога. Участие педагога, как субъекта педагогической деятельности, в мероприятиях по развитию профессионального здоровья (семинары, консультации, круглые столы, конференции, тренинги, совместные проекты, профессиональные конкурсы, исследовательская деятельность).

3. Деятельность по укреплению профессионального здоровья педагога:

1) формирование у учителя культуры здорового образа жизни, обучение его навыкам укрепления здоровья, основанным на знании о здоровом образе жизни. Обучение здоровью, а точнее гигиеническое воспитание и обучение это – комплексная просветительская, обучающая и воспитательная деятельность, направленная на повышение информированности по вопросам здоровья и его охраны, на формирование навыков укрепления здоровья, создание мотивации для ведения здорового образа жизни. Культура отношения к своему здоровью и здоровью окружающих людей предполагает широкий спектр конкретных мотивирующих действий, начиная с бонусов за соблюдение учителем простейшего правила – не приходить на работу с температурой и насморком или работу без больничных, заканчивая системой штрафов за выход на работу на момент острого периода болезни. Значимое место в данной группе занимает борьба с вредными привычками. К ним относятся не только злоупотребление спиртными напитками и курение. Это также и не

прибранное рабочее место, привычка без перерывов работать за компьютером. И если традиционный метод работы с носителями вредных привычек – это устные замечания, то можно порекомендовать руководителю образовательного учреждения внедрить систему поощрения за отказ от вредных привычек.

2) организация и охрана труда и рабочего места учителя. Правильная организация рабочего места учителя – важная составляющая заботы о его здоровье. Рабочее место учителя находится там, где ведётся обучение учащихся, в учебных кабинетах (классах). Условия обучения школьников находятся под пристальным вниманием специалистов надзорных органов, однако предполагать, что рабочее место учителя соответствует требованиям эргономики, освещённости, чистоты воздуха и множества других показателей мы не можем. Анализ рабочих мест работников образовательных учреждений выявляет, например, низкое качество компьютерного оборудования, в первую очередь мониторов, не эргономичность мебели, не гигиеничность рабочего пространства. Обращает на себя внимание и не соблюдение режима труда и отдыха (ненормированный рабочий день, работа в выходные дни). В образовательных учреждениях уделяется особое внимание организации питания учащихся, однако учителя остаются без соответствующего внимания. Организация питания педагогов как целенаправленная деятельность не ведётся. Персонал образовательных учреждений питается не регулярно, обеденный перерыв используется не по назначению, либо отсутствует вовсе. Какие либо пункты приёма пищи, кроме столовой, обслуживающей детей, отсутствуют. Фактически учитель может подкрепиться и получить горячую пищу только во время организованного питания детей, но данный прием сопровождается, как правило, тем, что в это время необходимо еще и контролировать учащихся. В результате прием пищи осуществляется в спешке. Важным аспектом организации труда

является охрана труда персонала. В этой связи, во-первых, в соответствии с Федеральным законом № 90-ФЗ, в обязанность каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, вменено создание службы охраны труда или должности специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку и опыт работы в этой должности. Если такой возможности нет, то указанные обязанности выполняет сам руководитель, либо другой работник организации, специально обученный и аттестованный по вопросам безопасности труда. Во-вторых, целесообразно увеличение финансирования условий труда и охраны труда. Минимально установленные законодательством пределы – не менее 0,2 % суммы расходов, что по сравнению с прежней нормой (0,1%) в два раза больше. В-третьих, необходимо проводить регулярную аттестацию рабочих мест по условиям труда и государственную экспертизу условий труда.

Таким образом, конкретные мероприятия по «оздоровлению» условий труда в образовательном учреждении предусматривают: установление и своевременное доведение до учителей необходимых требований безопасности, обеспечение их выполнения; строгое выполнение санитарных норм и требований по условиям труда, организация питания, водоснабжения и другими видами материального и бытового обеспечения; организация точного выполнения распорядка дня и регламента служебного времени; устранение или снижение до установленных пределов влияния вредных факторов на здоровье учителя.

3) организация психоэмоциональной разгрузки. Педагогический труд сопряжен с большими психоэмоциональными нагрузками, результатом которых становятся частые стрессы. В этой связи, руководителю образовательного учреждения рекомендуется сосредоточиться на формировании в рабочем коллективе комфортного психологического климата. Особое внимание следует уделить профилактике и разрешению

конфликтов. Не секрет, что конфликты могут произойти в любом месте, где находится одновременно более одного человека. А некоторые люди умудряются даже быть в конфликте с самим собой. Но при наличии системной деятельности в данном направлении ситуаций конфликтов можно избежать. Улучшить ситуацию могут специальные комнаты психологической разгрузки, где учителя смогут «выпустить пар», расслабиться и восстановить душевные силы. Сегодня учительские комнаты в лучшем случае оборудованы диванами и мягкими креслами и не выполняют данную функцию. Необходимы специальные зоны отдыха, интерьер которых, максимально далек от офисного и способствует релаксации. В России организация подобных зон распространена пока не очень широко, прежде всего, потому, что руководство старается использовать помещения максимально в учебно-воспитательных целях. К сожалению, не каждая школа может позволить себе подобное использование помещений. Интересным в данном контексте представляется опыт передовых организаций, заботящихся не только о работниках, но и об их близких. Психологически важно, чтобы был здоров не только учитель, но и члены его семьи.

4) лечебно-профилактические мероприятия. Основными лечебно-профилактическими мероприятиями являются диспансеризация, амбулаторное стационарное и санаторно-курортное лечение работников. Диспансеризация включает медицинский контроль за состоянием здоровья, активное раннее выявление заболеваний, изучение условий труда и быта, выявление факторов, отрицательно влияющих на здоровье, проведение профилактических и лечебно-оздоровительных мероприятий. Медицинский контроль за состоянием здоровья учителя должен осуществляться путем проведения: ежедневного медицинского наблюдения за персоналом; медицинских осмотров; углубленных и контрольных медицинских обследований. Медицинское обслуживание учителя можно осуществлять не

только в специализированных учреждениях, но и на территории образовательного учреждения. Проведение лечебно-профилактических мероприятий требует определённых затрат, но есть и такие опции, которые не требуют значительных финансовых затрат, например, дни здоровья – выезды на природу, в том числе с членами семей работников. Работу по медицинской профилактике здоровья можно доверить школьному врачу. Он может проводить краткие лекции для желающих по различным медицинским вопросам. Выявить темы лекций, которые больше всего на данный момент волнуют учителей. Это помогут сделать специальные опросы, проводимые несколько раз в год. Лекции должны быть яркими, легко запоминающимися и краткими (не более 15-20 минут). Хороший эффект даёт такая мера как выдача витаминов в период эпидемии. Организация спортивных мероприятий также способствует поддержанию здоровья учителя. Для этого могут быть задействованы возможности спортивного зала школы. Завершая краткий обзор, необходимо отметить, что комплекс мер по поддержанию профессионального здоровья учителя должен постоянно развиваться, обеспечивая социально-экономическую эффективность, отраженную в сокращении числа дней нахождения учителями на больничных листах, росте удовлетворенности своим трудом. Что же конкретного можно предпринять в целях заботы о здоровье персонала образовательного учреждения? Рассмотрим деятельность руководителя по укреплению профессионального здоровья педагога.

Таким образом, организационная модель управления профессиональным здоровьем педагога включает:

1. Анализ потребностей педагогов ОО.
2. Деятельность по развитию профессионального здоровья педагога.
3. Деятельность по укреплению профессионального здоровья педагога:

- формирование у учителя культуры здорового образа жизни;
- организация и охрана труда и рабочего места педагога;
- организация психоэмоциональной разгрузки;
- лечебно-профилактические мероприятия.

Выводы по первой главе

Управление профессиональным здоровьем педагога образовательной организации на современном этапе, во многом зависит от профессиональных действий руководителя образовательного учреждения.

Профессиональное здоровье учителя – процесс развития осознанности и осмысленности самого себя, своей жизни в мире, стремление к самоактуализации, развитию профессиональных качеств и личностных особенностей (характеристик), позволяющих выполнять свою работу эффективно, творчески, сохраняя высокую работоспособность и психоэмоциональное равновесие.

В современных условиях, характеризующихся ухудшением здоровья учителей, падением престижа профессии педагога, особую значимость приобретает укрепление профессионального здоровья педагога. Выявлен комплекс направлений, подходов, принципов и технологий совершенствования профессионального здоровья педагога. Внедрение модели управления профессионального здоровья педагога способствует развитию внутренних ресурсов учителя, его здоровьесберегающей компетентности, что обеспечивает повышение качества общего образования.

Проектирование модели управления профессионального здоровья педагога невозможно без понимания профессионального менталитета учителя, требований к личности педагога, взаимосвязи эффективности педагогической деятельности и уровня самоконтроля, уровня профессиональной компетентности.

При определении содержания модели управления профессионального здоровья педагога, мы опирались на систему теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности процесса здоровьесбережения, а также организационно-педагогических подходов к формированию механизма их реализации в конкретных условиях функционирования образовательного учреждения. Основные акценты были сделаны на повышение психолого-педагогической компетентности педагогов, развитие коммуникативных навыков, формирование стратегий поведения в конфликте, выработку навыков работы в условиях стрессоёмких видов деятельности, проведение тренингов, консультаций, различного вида мероприятий общеукрепляющего характера.

Реализация модели управления профессионального здоровья педагога будет успешной при наличии следующих организационно-педагогических условий:

- организация индивидуального психолого-педагогического сопровождения работы педагогов;
- организация повышения квалификации педагогов-психологов, обеспечивающих работу по здоровьесбережению педагогов;
- освоение учителями способов деятельности и коммуникации, необходимых для дальнейшего профессионального развития, предупреждения профессиональной деформации, сохранения и развития профессионального здоровья и обеспечения профессиональной трудоспособности.

Особенностью профессиональной деятельности педагогов является то, что это один из наиболее напряженных видов социальной деятельности.

Длительный стресс плохо сказывается на здоровье: обостряются хронические заболевания, развиваются нервозность, агрессивность, ухудшаются память, внимание и мышление. Падает работоспособность, и это – первый признак профессионального выгорания.

Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенное профессиональное поведение, позволяющее человеку экономно дозировать и расходовать энергетические и эмоциональные ресурсы.

К методологическим подходам к разработке модели управления профессиональным здоровьем педагога относятся:

- Комплексный подход. Его применение при принятии управленческих решений сводится к учету важнейших факторов внутренней и внешней среды в их взаимосвязи и взаимозависимости.
- Маркетинговый подход. Это один из современных методологических подходов, который определяется как ориентация управляющей подсистемы на потребителя.

Модель управления профессиональным здоровьем педагога состоит:

1. Анализ потребностей педагогов ОО.
2. Деятельность по развитию профессионального здоровья педагога.
3. Деятельность по укреплению профессионального здоровья педагога:
 - формирование у учителя культуры здорового образа жизни;
 - организация и охрана труда и рабочего места педагога;
 - организация психоэмоциональной разгрузки;
 - лечебно-профилактические мероприятия.

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЗДОРОВЬЕМ ПЕДАГОГА

2.1. Организация и методы опытно-поисковой работы, анализ первичных результатов исследования

Опытно-поисковая работа осуществлялась на базе муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Новосельская средняя общеобразовательная школа» (Лицензия серия 66Л01 № 0004105, регистрационный № 14678, выданной 25 января 2012 года, Свидетельство о государственной аккредитации серия 66А01 № 0002284, регистрационный № 8459, выданной 19 июня 2015 года)

На рис. 3 представлена структура выборки по уровню образования. Отметим, что все 100% участников исследования имеют профессиональное педагогическое образование.

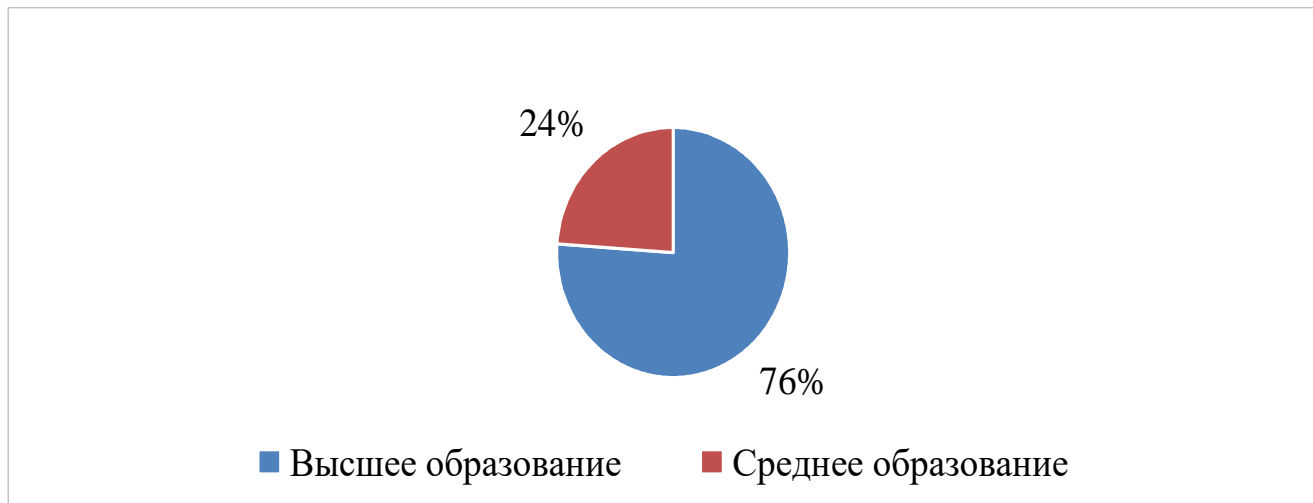


Рис. 3. Распределение выборки по уровню образования

Таким образом, можно констатировать, что большая часть педагогов образовательного учреждения, а именно 23 педагога (76%) имеют высшее образование. Среднее образование имеют 8 педагогов (24%).

На рис. 4 представлена структура выборки по следующему показателю – квалификационная категория.

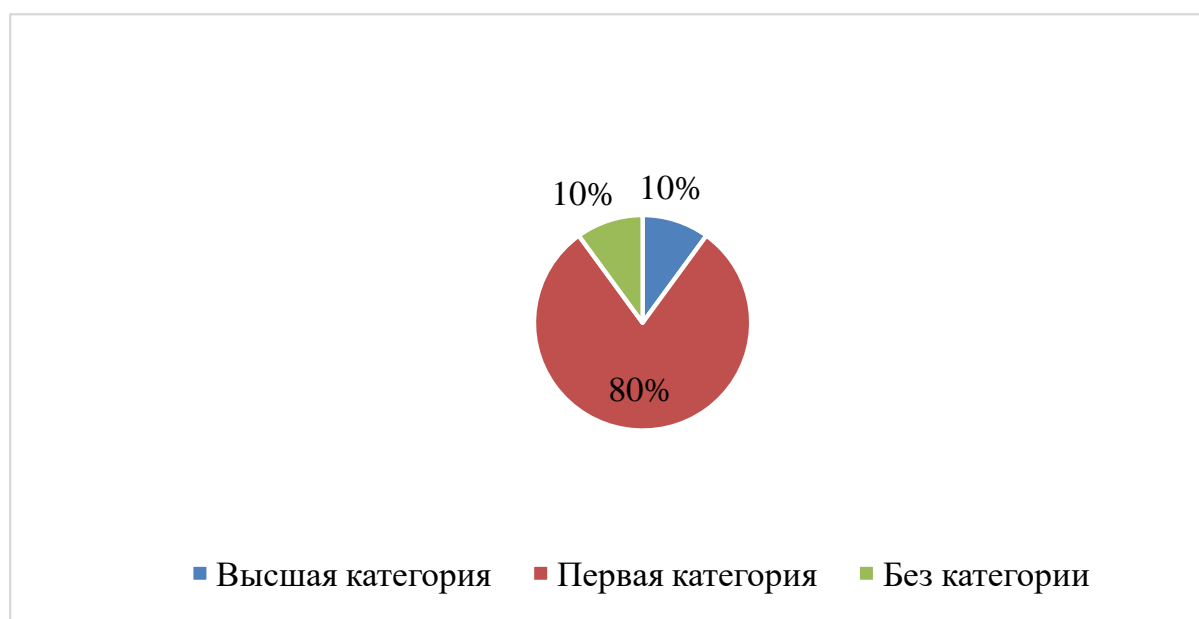


Рис. 4. Распределение выборки по категории

Анализ диаграммы позволяет сделать вывод, что большинство педагогов образовательного учреждения – 25 педагогов (80%) имеют первую квалификационную категорию; высшая категория определена лишь у 3 человек (10%). Отметим, что довольно небольшое количество педагогов – 3 человека (10%) не имеют квалификационной категории (соответствие занимаемой должности).

Средний общий стаж трудовой деятельности у педагогического состава – 25 лет; средний стаж на занимаемой должности – 20 лет.

Таким образом, можно констатировать, что педагогический коллектив МКОУ «Новосельская СОШ» составляют преимущественно опытные педагоги с высшим образованием, аттестованные по первой профессиональной категории и имеющие большой профессиональный опыт.

Число учителей по сравнению с предыдущими годами не сократилось, при этом есть процент педагогов пенсионного возраста их число составляет - 24 %. Это обстоятельство требует специальных мер по привлечению

молодых учителей, наблюдается текучесть, молодые специалисты в школе не задерживаются на это есть социальная причина, так как нет жилья. Высока степень феминизации учительских кадров: женщины - 86 % от общего числа педагогов. Необходимы специальные меры по привлечению в школу учителей-мужчин.

На основе проведенного анализа предлагается в структуре профессионального здоровья педагога выделить следующие критерии:

Эмоциональное истощение: основной симптом профессионального выгорания; нарушение эмоционального состояния, смена отношения к профессиональной деятельности в негативную сторону, сниженный эмоциональный фон, эмоциональная перегрузка, пресыщение.

Деперсонализация: деформация отношения к коллегам; цинизм, равнодушие, негативизм, усталость от общения; снижается способность воспринимать важные различия между людьми.

Профессиональная эффективность: обратно пропорциональна профессиональному выгоранию; оценка собственных достижений и перспектив в профессии, отношение к своим обязанностям, задачам и возможностям.

Профессиональное выгорание: состояние эмоционального истощения, которое снижает самооценку человека и повышает негативное отношение к работе; неудовлетворенность работой, отрицательные эмоции при взаимодействии со школьниками, коллегами и родителями.

Физическое здоровье: физическое здоровье, соответствующее возрасту и позволяющее выполнить должностные обязанности в полном объеме и с надлежащим качеством; здоровый образ жизни (регулярные занятия спортом, физическая активность, отсутствие вредных привычек, режим труда и отдыха); здоровый внешний вид.

Психическое здоровье: адекватное восприятие себя в профессии; надежное удержание профессиональной информации в памяти; хорошо

развитое логическое мышление; критический подход к рабочим ситуациям; оптимизм, уверенность в себе; ответственность, обязательность; независимость; способность к самоуправлению (целеустремленность, энергичность, активность, самоконтроль, адекватная самооценка, уравновешенность); доброжелательность, позитивное восприятие возникающих профессиональных ситуаций; эмоциональная устойчивость, стрессоустойчивость.

Эмоциональное удовлетворение профессией: способность концентрировать внимание на предмете профессиональной деятельности; профессиональная работоспособность; креативность в выполнении своих обязанностей; эмоциональное благополучие, умения создавать благоприятную психологическую обстановку и бороться с негативными последствиями межличностного взаимодействия – конфликтностью, плохим самочувствием, усталостью, что выражается во взаимоотношениях с коллегами, учениками и родителями.

Для изучения профессионального здоровья педагогов в МКОУ «Новосельская СОШ» были использованы следующие методы:

1. Самодиагностики риска профессионального выгорания (Приложение 1).
 2. Диагностика профессионального здоровья педагога (Приложение 2)
- Анкета самодиагностики риска профессионального выгорания (Приложение 1).

Данная методика представляет собой анкету из 22 вопросов. О высоком уровне выгорания свидетельствуют высокие оценки по шкалам «эмоциональное истощение» и «деперсонализация» и низкие – по шкале «профессиональная эффективность».

Рассмотрим подробнее результаты, полученные в ходе реализации данных методик. По результатам самодиагностики педагогов ОО по

выявлению степени профессионального выгорания были получены следующие результаты: из 31 обследованных педагогов показали:

1. Эмоциональное истощение педагогов по уровням (Таблица 1).

Таблица 1. Эмоциональное истощение педагогов

Шкала	Уровень выгорания			
	Низкий	Средний	Высокий	Очень высокий
Эмоциональное истощение	12%	43%	29%	16%

2. Показатели деперсонализации педагогов по уровням (Таблица 2).

Таблица 2. Деперсонализация

Шкала	Уровень выгорания			
	Низкий	Средний	Высокий	Очень высокий
Деперсонализация	14%	36%	24%	26%

3. Показатели профессиональной эффективности по уровням (Таблица 3).

Таблица 3. Профессиональная эффективность

Шкала	Уровень выгорания			
	Низкий	Средний	Высокий	Очень высокий
Профессиональная эффективность	30%	36%	27%	7%

4. Интегральный показатель степени профессионального выгорания показан на таблице 4.

Таблица 4. Интегральный показатель степени профессионального Выгорания

Шкала	Уровень выгорания			
	Низкий	Средний	Высокий	Очень высокий
Профессиональное выгорание	9%	30%	34%	27%

Таким образом, можно сделать следующие выводы, что 45% педагогов имеют высокий и очень высокий уровень эмоционального истощения, а это основной симптом профессионального выгорания. У них происходит смена отношения к профессиональной деятельности в негативную сторону, снижен эмоциональный фон, констатируется эмоциональная перегрузка. Учителя испытывают неудовлетворенность работой, отрицательные эмоции при взаимодействии со школьниками, коллегами и родителями.

У 50% педагогов высокий уровень деперсонализации – идет деформация отношений к коллегам; цинизм, равнодушие, негативизм, усталость от общения. Снижена способность воспринимать важные различия между людьми.

У 66 % педагогов низкий уровень профессиональной эффективности и оценка собственных достижений и перспектив в профессии, отношение к своим обязанностям, задачам и возможностям снижена.

Анкета для диагностики профессионального здоровья педагога (Приложение 2).

Данная диагностика представляет собой анкету из 24 вопросов. Результаты уровня профессионального здоровья интерпретируются как возможность решения специалистом педагогической сферы профессиональных задач. Уровни профессионального здоровья:

1. Низкий уровень профессионального здоровья. Он предполагает, что выполнение профессиональных задач специалистом осложняется плохим физическим, эмоциональным и психическим здоровьем.

2. Средний уровень профессионального здоровья. Он предполагает, что выполнение профессиональных задач педагогом возможно, но требует больших психических и моральных затрат.

3. Высокий уровень профессионального здоровья. Он предполагает, что выполнение профессиональных задач педагогом не вызывает затруднений, связанных с профессиональным здоровьем.

По результатам диагностики педагогов ОО по выявлению уровня профессионального здоровья были получены следующие результаты (Таблица 5):

Таблица 5. Диагностика профессионального здоровья педагога

Шкала	Уровень профессионального здоровья		
	Низкий	Средний	Высокий
Профессиональное здоровье	59%	32%	9%

Таким образом, можно сделать следующие выводы, что выполнение профессиональных задач педагогом не вызывает затруднений, связанных с профессиональным здоровьем всего у 9% педагогов.

У 32% педагогов средний уровень профессионального здоровья это значит, что выполнение профессиональных задач педагогом возможно, но требует больших психических и моральных затрат.

Низкий уровень профессионального здоровья имеют 59% педагогов. Из этого следует, что выполнение профессиональных задач педагогом осложняется плохим физическим, эмоциональным и психическим здоровьем.

В процессе проведения диагностики и самодиагностики получены эмпирические данные об особенностях профессионального здоровья педагога Новосельской СОШ, оказывающих различное влияние на успешность их

профессиональной деятельности и профессиональное здоровье.

Таким образом, было установлено, что для большинства педагогов МКОУ «Новосельская СОШ» в отношении анализа профессионального здоровья были определены следующие характеристики:

- 1) преобладание высокого уровня эмоционального истощения;
- 2) высокий уровень деперсонализации;
- 3) низкий уровень профессиональной эффективности;
- 4) низкий уровень профессионального здоровья.

2.2. Апробация модели управления профессиональным здоровьем педагога в Новосельской СОШ

Общее руководство работой по реализации модели осуществлялось директором организации. Ход работы над отдельными проектами курировался должностными лицами – представителями администрации школы в соответствии с имеющимися у них функциональными обязанностями и представлялся на заседаниях административного совета школы, на заседаниях педагогического и методического совета.

Апробация модели управления профессиональным здоровьем педагога в Новосельской СОШ:

1. Произведен анализ потребностей педагогов, выявлена проблема низкого уровня профессионального здоровья с помощью анкетирования педагогов (диагностики и самодиагностики).

2. Деятельность по развитию профессионального здоровья педагога:

Тематический план семинара-тренинг (Таблица 6): выявление риска профессионального выгорания; преодоление профессионального выгорания; самоанализ когнитивных установок.

Таблица 6. Тематический план семинара-тренинга

Темы	Содержание	Количество минут
Как выявить у себя риск профессионального выгорания	Индивидуальная работа с анкетой самодиагностики риска профессионального выгорания. Анализ выраженности показателей риска выгорания	20
Как преодолеть профессиональное выгорание: навыки саморегуляции	Мини-лекция. Техники саморегуляции. Дыхательная техника саморегуляции. Упражнения: «Передышка», «Радуга», «Воздушный шар», «Энергетический самомассаж»	20
Как провести самоанализ когнитивных установок	Мини-лекция. Упражнения: «Конструктивные установки». Памятка для педагога «Как снизить риск синдрома выгорания»	50

Профессиональное выгорание – это состояние эмоционального истощения, которое снижает самооценку человека и повышает негативное отношение к работе.

Профессиональное выгорание возникает, когда учитель испытывает неудовлетворенность работой, отрицательные эмоции при взаимодействии со школьниками, коллегами и родителями. Учитель всегда должен оставаться уравновешенным и внимательным, готовым решать проблемы и конфликты. Постепенно эмоциональные ресурсы организма истощаются. Человек старается защититься любыми способами: работает вполсилы, не включается в трудные ситуации на работе, снижает интенсивность общения и отдаляется от коллег.

Основные направления профилактики выгорания. Перечень условий, которые помогают преодолеть профессиональное выгорание:

- заботиться о здоровье;
- поддерживать уверенность в себе, своих способностях;
- накапливать опыт успешного преодоления стресса;

- совершенствовать способность конструктивно меняться в напряженных условиях;
- владеть приемами эффективной коммуникации;
- опираться на собственные силы;
- развивать способность формировать в себе позитивные установки – в отношении самих себя и других людей.

Как справиться с тревогой, внутренним напряжением, утомлением, что поможет учителю справиться с профессиональным выгоранием:

- регулярный отдых;
- занятия спортом;
- выезд на природу;
- любимое дело, которое приносит положительные эмоции;
- баня, сауна, массаж, если нет противопоказаний врача;
- юмор, позитивные мысли;
- здоровый образ жизни, закаливание;
- планирование списка важных дел на месяц, год.

Чрезвычайно важным компонентом работы педагога признается саморегуляция – способность, направленная на контроль своего личного психического состояния с целью того, чтобы оптимальным способом находить решение в сложившихся педагогических ситуациях.

Саморегуляция – это умения управлять всеми процессами своего организма и самой личностью: эмоциями, мыслями, поведением, поступками и переживаниями. Саморегуляция считается необходимой в следующих ситуациях:

- если перед педагогом предстает трудная, сложноразрешимая для него проблема, возникшая перед ним впервые;
- если у появившейся проблемы нет единого способа решения, или же нет решения в данный отрезок времени, или присутствуют различные

варианты ее разрешения, но наиболее благоприятный выбрать довольно таки сложно;

- если у педагога повышенное эмоциональное и физическое состояние, которое может подвести его к выполнению импульсивных действий;
- если педагогу необходимо принять быстрое решение для будущих поступков в рамках полной нехватки времени.
- если поступки учителя оцениваются, когда на него обращают внимание коллеги, обучающиеся, другие люди, в условиях выявления его авторитета и престижа.

К техникам саморегуляции относят упражнения по управлению дыханием. Под воздействием психических нагрузок возникает эмоциональное напряжение. Дыхательные техники позволяют справляться с напряженными ситуациями педагогического взаимодействия. Поэтому управление дыханием – самый простой способ реагировать в неоднозначной ситуации. В ситуации, когда раздражены или сердятся, люди забывают делать нормальный вдох и выдох.

Таким образом, владение способами саморегуляции позволило педагогам управлять своими познавательными процессами и эмоционально-волевой сферой личности, регулировать свое психофизическое состояние, выбирая и оптимальные для себя методики и используя их для мобилизации своих возможностей или релаксации.

Для предупреждения заболеваний и сохранения профессионального здоровья педагогов проведены общие мероприятия профилактического характера, способствующие повышению уровня психического здоровья педагогов.

Самоанализ когнитивных установок (Приложение 3).

Позитивное мышление придает человеку уверенность. Позитивное мышление – основа, которая поможет преодолеть стресс. Учитель получит возможность рассматривать трудную ситуацию рационально

и оптимистично. Еще одним способом педагог может преодолеть выгорание – изменить когнитивные установки.

Когнитивные ошибки обозначим термином «иррациональная установка» (см. Каменюкин А.Г., Ковпак Д.В. Антистресс-тренинг. – СПб.: Питер, 2008). Иррациональные установки лежат в основе неконструктивного поведения, они ведут к разрушительным переживаниям, разочарованию и повышают риск выгорания.

Иррациональные установки основываются на упрощении, то есть в них выделяются только две крайности «плохо – хорошо», «черное – белое». Такие установки опираются на чрезмерное обобщение: «так делают все...», поэтому содержат ошибочные выводы.

Иррациональные установки сопровождаются разрушающими переживаниями: гнев, растерянность, раздражение, агрессивность; часто в них используются слова «должен», «обязан». В них отсутствует ориентация на цель: «несправедливо, что меня не ценят, не благодарят...». Из-за иррациональных установок человек не может найти опору на внешние и внутренние ресурсы.

Выявить иррациональные установки помогло упражнение. Предлагалось участникам переформулировать негативные мысли и убеждения в конструктивные.

Участники работали в парах и заполняли таблицы на листах. По завершении работы в парах участники обсуждали варианты формулировок.

Позитивное мышление придает поведению в трудных ситуациях уверенность, потому что человек учится видеть проблему рационально. Педагоги знакомились с алгоритмом позитивного мышления. В конце тренинга предлагалась памятка, чтобы снизить риск выгорания. (Приложение 4)

Обеспечение профессионального здоровья педагогов стало неотъемлемой частью здоровьесберегающей среды образовательного учреждения. Организация и проведение психопрофилактической работы с педагогами оказали непосредственное влияние и на организацию труда, на соблюдении положительных отношений между всеми субъектами образовательного процесса; на управление конфликтами и стрессами, на обеспечение безопасности педагогов и учащихся и качество реализации здоровьесберегающего подхода в управлении образовательным процессом как на уровне преподавания учебной дисциплины и организации образовательной деятельности учащегося, так и управления образовательным процессом в целом.

3. Деятельность по укреплению профессионального здоровья педагога. Мероприятия, направленные на укрепление профессионального здоровья педагога представлены в Таблице 7.

Таблица 7. Деятельность по укреплению профессионального здоровья педагога

Направление деятельности	Мероприятия	Анализ проблемы	Планируемый результат
1. Формирование у учителя культуры здорового образа жизни	Борьба с вредными привычками(Консультации, семинары, тренинги). Внедрение системы поощрения за отказ от вредных привычек.	Работа с температурой и насморком или работа без больничных. Злоупотребление спиртными напитками и курение, не прибранное рабочее место, привычка без перерывов работать за компьютером	Укрепление здоровья, основанное на знании о здоровом образе жизни. Культура отношения к своему здоровью и здоровью окружающих людей

2. Организация и охрана труда и рабочего места учителя	Регулярная аттестация рабочих мест по условиям труда. Создание службы охраны труда или должности специалиста по охране труда. Если такой возможности нет, то указанные обязанности выполняет сам руководитель, либо другой работник организации, специально обученный и аттестованный по вопросам безопасности труда.	Низкое качество компьютерного оборудования, в первую очередь мониторов, не эргономичность мебели, не гигиеничность рабочего пространства и т.п. Не соблюдение режима труда и отдыха (ненормированный рабочий день, работа в выходные дни).	Правильная организация рабочего места учителя. Устранение или снижение до установленных пределов влияния вредных факторов на здоровье учителя. Организация точного выполнения распорядка дня и регламента служебного времени.
3. Организация психоэмоциональной разгрузки.	Формирование в рабочем коллективе комфортного психологического климата. Профилактика и разрешение конфликтов. Комнаты психологической разгрузки.	Большие психоэмоциональные нагрузки, результатом которых становятся частые стрессы.	Снижение конфликтных ситуаций, комфортный психологический климат.
4. Лечебно-профилактические мероприятия	Диспансеризация, амбулаторное стационарное и санаторно-курортное лечение работников. Ежедневное медицинское наблюдение за персоналом; медицинские осмотры. Дни здоровья. Выезды на природу. Организация спортивных мероприятий.	Низкий показатель состояния здоровья педагогов.	Контроль за состоянием здоровья. Рост удовлетворенности своим трудом.

На практике реализованы различные модели работы психолога в образовательной организации. Выбранная модель определяется не столько квалификацией психолога (в рамках одной модели возможны разные уровни квалификации специалиста), сколько его профессиональной позицией и запросом администрации. Описанные ниже модели предложены М.Р. Битяновой.

Первая модель. Психолог работает на «территории» своего кабинета и ведет консультации с учениками, их родителями и педагогами по их обращению. Позиция психолога — это позиция специалиста, отстаивающего права и интересы ребенка.

Вторая модель. К предыдущему функционалу добавляется: проведение диагностики детей разного возраста по запросам администрации образовательного учреждения и отдельных педагогов, посещение занятий по просьбе педагогов с целью выработки рекомендаций по работе с конкретными детьми. При высокой квалификации психолог становится главным участником педагогических консилиумов, рассматривающих проблемы успеваемости отдельных учащихся.

Третья модель. Включает в себя как обязательный компонент проведение обучающих семинаров и тренингов с учениками и педагогами. Психолог ставит задачу изменить стереотипы поведения, способы и формы организации коммуникации учителя с учениками. При высокой квалификации психолог на групповых занятиях с детьми и подростками формирует у них соответствующие их возрасту социальные умения, рассматривает проблемы, характерные для учеников определенного возраста, дает им средства, позволяющие успешно справляться с проблемами, делает акцент не на «вытаскивание из ямы, а на предупреждение о том, что впереди яма».

Четвертая модель. Модель включает в себя работу психолога с содержанием и способами профессиональной деятельности педагога. Его

целью становится влияние на профессиональное сознание педагогов и администрации образовательного учреждения в направлении формирования целостной педагогической позиции (цели, ценности, задачи, содержание и способы его реализации в конкретных технологиях), а также психологического сопровождения образовательного процесса. При высокой степени квалификации психолог, работающий в рамках этой модели, становится проводником идей трансформации всех отношений в школе, внесения в Правила школы идеи уважения чести и достоинства каждого, задачи превращения школы в открытую систему, направленную на развитие личности каждого ее участника.

Пятая модель. К перечисленным компонентам добавляются различные типы практико-ориентированных исследований. Как правило, являются частью работы психолога по четвертой модели, но могут иметь и самостоятельный статус. Объектом исследования является целостный учебно-воспитательный процесс, организуемый в соответствии с декларируемыми целями и задачами, а также и все то, что происходит в этом процессе с ребенком.

Любая из описанных моделей являться основой для определения администрацией функционала и содержания деятельности педагога-психолога образовательного учреждения.

Основной целью психологической службы в школе является превентивная система действий, направленная на обеспечение индивидуального подхода к каждому субъекту образовательного пространства. Существующие модели взаимодействий педагога-психолога, в большинстве образовательных учреждений, не включают в себя систему работы с педагогическим коллективом по здоровьесбережению, а носят эпизодический характер. На практике, психопрофилактическая работа — мало разработанный вид деятельности школьного психолога, хотя важность

ее признается всеми учеными и практиками, имеющими отношение к школьной психологической службе.

В основу апробации модели была положена следующая структура управления:

Стратегическое управление, где субъектом управления выступает директор школы, определяя стратегию развития профессионального здоровья педагогов.

Фактическое управление, где педагогический совет решает вопросы, связанные с реализацией модели, а профсоюзный комитет защищает права педагогов, их развитие и поддержка.

Тактическое управление, где административный совет координирует деятельность администрации; методический совет руководит деятельностью методических объединений и профессиональных сообществ; малый педсовет решает конкретные задачи, поставленные педагогическим советом.

Эффективность процесса управления профессиональным здоровьем педагога обуславливается: наличием состояния профессионального здоровья педагогов; систему работы по повышению психолого-педагогической компетентности педагогов в вопросах здоровьесбережения; систему подготовки школьных педагогов-психологов к профилактической работе с педагогическими коллективами в образовательных учреждениях; организационную модель профилактической работы педагога-психолога образовательного учреждения по сохранению профессионального здоровья педагогов.

Реализация управления профессиональным здоровьем педагогов стала успешной при наличии следующих организационно-педагогических условий:

- организация индивидуального психолого-педагогического сопровождения работы педагогов;
- организация повышения квалификации педагогов-психологов, обеспечивающих работу по здоровьесбережению педагогов;

– освоение учителями способов деятельности и коммуникации, необходимых для дальнейшего профессионального развития, предупреждения профессиональной деформации, сохранения и развития профессионального здоровья и обеспечения трудоспособности.

Профессиональное здоровье учителя – процесс развития осознанности и осмысленности самого себя, своей жизни в мире, стремление к самоактуализации, развитию профессиональных качеств и личностных особенностей (характеристик), позволяющих выполнять свою работу эффективно, творчески, сохраняя высокую работоспособность и психоэмоциональное равновесие. Мы предлагаем рассматривать профессиональное здоровье учителя в динамике решения задач целеполагания, социального взаимодействия, саморегуляции.

Эффективность модернизации образования в направлении повышения его здоровьесберегающего воздействия на школьников в значительной степени зависит от профессиональных и личных качеств современного учителя. Это обусловлено устойчивой взаимосвязью между отношением учителя к своему здоровью, его потребностью в ведении здорового образа жизни, уровнем его грамотности в вопросах восстановления и развития всех аспектов здоровья и реализацией соответствующего воспитательного воздействия на учеников. Чем ниже уровень грамотности педагога в этих вопросах, тем менее он сам мотивирован к ведению здорового образа жизни, к внедрению здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс, тем меньше рассматриваемые вопросы представлены в его воздействии на школьников.

Важными составляющими модели управления профессиональным здоровьем педагога являются здоровьесберегающие принципы, система педагогических технологий, направленных на совершенствование профессионального здоровья учителя, совокупность личностных качеств, характеризующих здоровьесберегающую компетентность учителя.

Таким образом, модель управления профессиональным здоровьем педагога в Новосельской СОШ была успешно апробирована.

2.3. Анализ результатов исследования управления профессиональным здоровьем педагога

После внедрения модели управления профессиональным здоровьем педагога в Новосельской СОШ мы провели повторную диагностику и самодиагностику и получили следующие результаты.

Повторная самодиагностики риска профессионального выгорания показала, что всего 15% педагогов имеют высокий и очень высокий уровень эмоционального истощения. У большинства происходит смена отношения к профессиональной деятельности в положительную сторону, повышен эмоциональный фон, снижена эмоциональная перегрузка. Учителя меньше испытывают неудовлетворенность работой, отрицательные эмоции при взаимодействии со школьниками, коллегами и родителями.

У 20% педагогов высокий уровень деперсонализации – идет деформация отношений к коллегам; цинизм, равнодушие, негативизм, усталость от общения. Снижена способность воспринимать важные различия между людьми. Данный показатель так же был снижен у большинства педагогов.

У 70 % педагогов высокий уровень профессиональной эффективности и оценка собственных достижений и перспектив в профессии, отношение к своим обязанностям, задачам и возможностям повысилась.

Эмоциональное истощение педагогов по уровням (Таблица 8).

Таблица 8. Эмоциональное истощение педагогов

Шкала	Уровень выгорания			
	Низкий	Средний	Высокий	Очень высокий
Эмоциональное истощение	45%	40%	10%	5%

Показатели деперсонализации педагогов по уровням (Таблица 9).

Таблица 9. Деперсонализация

Шкала	Уровень выгорания			
	Низкий	Средний	Высокий	Очень высокий
Деперсонализация	53%	27%	15%	5%

Показатели профессиональной эффективности по уровням (Таблица 10).

Таблица 10. Профессиональная эффективность

Шкала	Уровень			
	Низкий	Средний	Высокий	Очень высокий
Профессиональная эффективность	4%	9%	17%	70%

Интегральный показатель степени профессионального выгорания показан на таблице 11.

Таблица 11. Интегральный показатель степени профессионального Выгорания

Шкала	Уровень выгорания			
	Низкий	Средний	Высокий	Очень высокий
Профессиональное выгорание	63%	17%	13%	7%

Диагностики профессионального здоровья педагога показала, что выполнение профессиональных задач педагогом не вызывает затруднений, связанных с профессиональным здоровьем у 59% педагогов. Данный показатель вырос, относительно прошлой диагностики.

У 33% педагогов средний уровень профессионального здоровья это значит, что выполнение профессиональных задач педагогом возможно, но требует больших психических и моральных затрат.

Низкий уровень профессионального здоровья имеют 8% педагогов. Из этого следует, что выполнение профессиональных задач педагогом осложняется плохим физическим, эмоциональным и психическим здоровьем.

Таблица 12. Диагностика профессионального здоровья педагога

Шкала	Уровень профессионального здоровья		
	Низкий	Средний	Высокий
Профессиональное здоровье	8%	33%	59%

Достоверность полученных результатов и выводов обеспечены целесообразным сочетанием теоретических и эмпирических методов, адекватных предмету, цели и задачам исследования; корректным проведением анкетирования; достаточной фактологической и научной базой; требованиям к его проведению и логике научного познания; репрезентативностью объема выборки материалов, разнообразием источников информации.

Наиболее существенные результаты, полученные в исследовании, их научная новизна заключаются в разработке содержания, определении направлений и условий управления профессиональным здоровьем педагогов:

— выделены и проверены управленческие и социально-педагогические условия организации деятельности по обеспечению профессионального здоровья педагога: принятие

педагогическим сообществом необходимости ведения здоровьесберегающей деятельности с педагогами; исследование уровня профессионального здоровья; личностно-ориентированный характер деятельности;

– сконструирована и апробирована модель управления профессиональным здоровьем педагога; осуществление психологического анализа внутришкольных факторов, влияющих на состояние здоровья учителей и обучающихся; консультативная и информационная психологическая поддержка педагогов по предупреждению деструктивных психологических состояний; повышение компетентности педагогов по вопросам, связанным с сохранением и укреплением профессионального здоровья.

– Теоретическая значимость исследования заключается в том, что теория управления образовательным процессом дополнена новыми научными знаниями:

– раскрывающими содержание управления профессиональным здоровьем педагога;

– определяющими содержание и специфику профилактической деятельности педагогов-психологов, работающих в учреждениях образования по сохранению профессионального здоровья педагогов;

– об административном (разработка соответствующих программ, планирование здоровьесберегающих мероприятий), информационном, кадровом, технологическом ресурсе.

Практическая значимость исследования заключается в разработке содержания деятельности организационной структуры по обеспечению профессионального здоровья педагогов. Модель управления показала свою востребованность и надежность и вписывается в систему работы школы по здоровьесбережению участников образовательного процесса. Данную модель можно использовать при обучении на курсах повышения квалификации

педагогов-психологов. Разработанная модель позволяет развивать профессиональную компетентность педагогов, что способствует формированию личностной, теоретической и практической готовности педагогов к деятельности по сохранению и укреплению собственного профессионального здоровья.

– выявлены основные содержательные компоненты управления профессионального здоровья педагогов, учитывающие особенности состояния и ресурсы окружающей системы образования: вовлечение в процесс сохранения и развития профессионального здоровья педагогов руководителей образовательных учреждений, педагогов-психологов, методистов; повышение психолого-педагогической компетентности педагогов и педагогов-психологов в вопросах здоровьесбережения;

Обоснована и реализована модель управления профессиональным здоровьем педагогов: обучение педагогов психологов, современным методикам психопрофилактической работы с педагогами; оказание информационно-методической помощи педагогам-психологам по организации психопрофилактической работы с педагогами; обучение педагогических работников приемам саморегуляции и самосохранения; обобщение и трансляция положительного опыта работы педагогов-психологов по здоровьесбережению педагогов; экспертиза результатов проведения здоровьесберегающих мероприятий; размещение информации просветительского характера на сайте; организация и методическое обеспечение мониторинга профессионального здоровья педагогов (психологический аспект); разработка модульных программ курсов повышения квалификации.

Организационно-педагогические условия целесообразно рассматривать как совокупность взаимосвязанных информационных комплексов (соответствующих предпосылкам, обстановке, требованиям), которые, по

мнению исследователей, целесообразно создавать субъекту - руководителю на управленческом уровне для обеспечения управления [36].

Профессиональная компетентность современного педагога определяется как совокупность общечеловеческих и специфических профессиональных установок, позволяющих ему справляться с заданной программой и особыми, возникающими в психолого – педагогическом процессе учреждения, ситуациями, разрешая которые, он способствует уточнению, совершенствованию, практическому воплощению задач развития, его общих и специальных способностей.

Одним из ключевых направлений системы повышения профессионального здоровья педагогов сегодня является развитие профессионально-педагогической компетентности педагогов, что обусловлено происходящими изменениями в их педагогической деятельности. Перед учителем стоят сложные задачи по обновлению содержания образования, проектированию образовательного процесса, выбору способов достижения всеми обучающимися образовательных результатов. Поэтому одной из основных форм повышения здоровья педагогов становится методическая работа, которая включает все содержательные и организационные формы оказания оздоровительной помощи учителям.

Таким образом, внедрение модели управления профессиональным здоровьем педагога положительно отразилось в повторной диагностике и самодиагностике. Показатели диагностики и самодиагностики выросли в процентном соотношении в положительную сторону.

Выводы по второй главе

Опытно-поисковая работа осуществлялась на базе МКОУ «Новосельская средняя общеобразовательная школа».

Педагогический коллектив МКОУ «Новосельская СОШ» составляют преимущественно опытные педагоги с высшим образованием, аттестованные по первой профессиональной категории и имеющие большой профессиональный опыт.

Было установлено, что для большинства педагогов МКОУ «Новосельская СОШ» в отношении анализа профессионального здоровья были определены следующие характеристики:

- 1) преобладание высокого уровня эмоционального истощения;
- 2) высокий уровень деперсонализации;
- 3) низкий уровень профессиональной эффективности.

Была внедрена модель управления профессиональным здоровьем педагога. Для предупреждения заболеваний и сохранения профессионального здоровья педагогов проведены общие мероприятия профилактического характера, способствующие повышению уровня психического и физического здоровья педагогов.

Основные направления профилактики выгорания. Перечень условий, которые помогают преодолеть профессиональное выгорание:

- заботиться о здоровье;
- поддерживать уверенность в себе, своих способностях;
- накапливать опыт успешного преодоления стресса;
- совершенствовать способность конструктивно меняться в напряженных условиях;
- владеть приемами эффективной коммуникации;
- опираться на собственные силы;
- развивать способность формировать в себе позитивные установки – в отношении самих себя и других людей.

Таким образом, владение способами саморегуляции позволяет педагогу управлять своими познавательными процессами и эмоционально-волевой сферой личности, регулировать свое психофизическое состояние, выбирая и

оптимальные для себя методики и используя их для мобилизации своих возможностей или релаксации.

Позитивное мышление придает человеку уверенность. Позитивное мышление – основа, которая поможет преодолеть стресс. Учитель получит возможность рассматривать трудную ситуацию рационально и оптимистично. Еще одним способом педагог может преодолеть выгорание – изменить когнитивные установки.

Основной идеей нашего исследования является повышение качества условий, обеспечивающих здоровьесбережение педагогов, что, несомненно, повысит профессиональную трудоспособность и долголетие педагогов, личную культуру и будет содействовать решению проблемы сохранения здоровья всех субъектов образовательного процесса и повышения качества образования. Планируя мероприятия по здоровьесбережению педагогов, мы опираемся на систему теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности процесса здоровьесбережения, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов, а также организационно-педагогических подходов к формированию механизма их реализации в конкретных условиях функционирования учреждения. Основное направление — это повышение психолого-педагогической компетентности педагогов, развитие коммуникативных навыков, формирование стратегий поведения в конфликте, выработка навыков работы в условиях стрессоёмких видов деятельности, проведение тренингов, консультаций, различного вида мероприятий общеукрепляющего характера.

Психопрофилактическая работа с педагогами включает в себя все направления деятельности, способствующие обеспечению их профессионального здоровья. В основе данного подхода лежит возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед образовательным учреждением.

Реализация управления профессиональным здоровьем педагогов будет успешной при наличии следующих организационно-педагогических условий: организация индивидуального психолого-педагогического сопровождения работы педагогов; организация повышения квалификации педагогов-психологов, обеспечивающих работу по здоровьесбережению педагогов; освоение учителями способов деятельности и коммуникации, необходимых для дальнейшего профессионального развития, предупреждения профессиональной деформации, сохранения и развития профессионального здоровья и обеспечения профессиональной трудоспособности. Полученные в итоге результаты были внедрены в практику.

Управление профессиональным здоровьем педагога является приоритетным направлением в деятельности, повышающим профессиональную трудоспособность и долголетие педагогов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В педагогической науке проблема обеспечения профессионального здоровья рассматривается в контексте профессиональной трудоспособности и уровня сформированности профессиональных компетентностей, позволяющих учителю соответствовать требованиям времени, принимать адекватные решения, эффективно действовать, т.е. быть профессионально жизнеспособными.

Анализируя факторы, влияющие на профессиональную трудоспособность, было выявлено, что в значительной степени она зависит от образа жизни, грамотной самоорганизации в определенной ситуации и от уровня профессионального здоровья.

Повышенное внимание к проблемам укрепления и сохранения трудоспособности работающего населения проявляется со стороны государства особенно активно последние 10 лет. Анализ состояния здоровья работающих свидетельствует о его существенном ухудшении за последние годы.

Здоровье – основной ресурс профессиональной трудоспособности. Профессиональная трудоспособность – это способность человека к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества.

Профессиональное здоровье педагогов зависит от психического здоровья. Рассматривать профессиональное здоровье педагогов невозможно в отрыве от среды, в которой они находятся. Формированию здоровьесберегающей среды и созданию здоровой школы посвящены работы С.Н. Беловой, Э.Н. Вайнера, С.М. Десятова, Т.Н. Зюзиной, Н.Т. Рыловой, С.А. Терновской, М.Л. Мальчевской и других.

Исходя из вышеперечисленного и анализа проблемы управления профессиональным здоровьем педагога, разработана организационная модель управления профессиональным здоровьем педагога:

1. Анализ потребностей педагогов ОО. (анкетирование)
2. Деятельности по развитию профессионального здоровья педагога (проведение семинаров, консультаций, круглых столов, конференций, тренингов на тему профессионального здоровья педагогов).
3. Деятельность по укреплению профессионального здоровья педагога.
 - Формирование у учителя культуры здорового образа жизни
 - Организация и охрана труда и рабочего места учителя,
 - Организация психоэмоциональной разгрузки.
 - Лечебно-профилактические мероприятия. (диспансеризация, медицинские осмотры; профосмотры)

Управление профессиональным здоровьем педагога является приоритетным направлением в деятельности, повышающим профессиональную трудоспособность и долголетие педагогов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аграшенков А.В. Психология на каждый день: Советы рекомендации тесты - Москва. 1997. 89-111 с.
2. Алешина В.С. Профессионально-важные качества учителя современной школы // Мел. – 2015. – № 1. – С. 110-116.
3. Анисимова О.А. Психолого-педагогическая компетентность как фактор сохранения и укрепления профессионального здоровья учителя: Дисс. канд. психол. наук. – Москва, 2002. 160 с.
4. Аралова, М. А. Справочник психолога: моногр. / М.А. Аралова. – М.: Сфера, 2015. – 272 с.
5. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами. - СПб: «Амстронг», 2004 – 831с
6. Бакурадзе А.Б. Мотивация труда педагогов. - М.: «Сентябрь», 2005 – 192 с.
7. Беркалиев Т.Н. Развитие образования: опыт реформ и оценки прогресса школы / Т. Н. Беркалиев, Е. С. Заир-Бек, А. П. Тряпицына. – СПб.: КАРО, 2007. – 136 с.
8. Биктуганов Ю.И. Концепция подготовки системы общего образования Свердловской области к внедрению федеральных государственных стандартов // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 4. – С. 244-248
9. Биктуганов Ю.И. Модернизация системы образования Свердловской области в контексте реализации стратегии социально-экономического развития региона на среднесрочную перспективу // Педагогическое образование и наука. – 2013. – № 4. – С. 69-74.
10. Блауберг И.В. Становление и сущность системного подхода / И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин. – М.: Наука, 1973. – 112 с.

11. Блинов В. И. Профессиональный стандарт: от разработки к применению // Высшее образование в России.-2015.-№ 4. С.5–14.
12. Бобрышов С.В. Историко-педагогическое исследование развития педагогического знания: методология и теория. – Ставрополь: СКСИ, 2006. – 98 с.
13. Борытко Н.М. Управление образовательными системами: Учебник для студентов педагогических вузов / Н.М. Борытко, И.А. Соловцова; Под ред. Н.М. Борытко. – Волгоград: Изд-во ВГИПК РО, 2006. – 48 с.
14. Ботырко Н.М. Методология и методы психолого-педагогических исследований / Н. М. Ботырко, А. В. Моложавенко, И. А. Соловцова. – М.: Академия, 2009. – 125 с.
15. Вершинина Н.А. Структура педагогики: методология исследования. – СПб.: Лемма, 2008. – 165 с.
16. Волкова, О.П. Саморегуляция педагогической деятельности / О.П. Волкова. 2013. – 42 с.
17. Выскуб В.Г. Российская общественно-государственная система аттестации научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации / В.Г. Выскуб. – М.: Логос, 2014. – 256 с.
18. Галенко В.П. Управление персоналом и стратегия предприятия. - СПб: Изд. СПбУЭФ, 1994 – 114с.
19. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века. – М.: Пед. общ-во России, 2002. – 111 с.
20. Гильмеева, Р.Х. Профессионализм учителя в социологическом измерении // СоцИс. – 1998. – № 1. – С. 73-80.
21. Гордиенко Ю.Ф. Управление персоналом. Ростов на Дону.: Феникс, 2004 – 352с.
22. Горюнова Л.В., Дорохманова М.А. Тьюторское сопровождение профессионального самоопределения обучающихся в условиях интеграции

основного и дополнительного образования // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 12.

23. Гузенко И.Г. Педагогика рефлексивной праксеологии. – Липецк: Изд-во Липец. гос. пед. ун-та, 2009. – 304 с.

24. Гусинский Э.Н. Введение в философию образования / Э. Н. Гусинский, Ю. И. Турчанинова. – М.: Логос, 2001. – 182 с.

25. Деркач В.И. Оптимизация управления деятельностью персонала образовательных систем: моногр. / В.И. Деркач. – М.: Итар-Тасс, 2015 –152с.

26. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психология высшей школы: учеб. пособие для вузов. – Мн.: Изд-во БГУ, 1981. – 383 с.

27. Дьяченко М. И. Психологический словарь-справочник / М. И. Дья-ченко, Л. А. Кандыбович. – М.: Харвест, 2004. – 114 с.

28. Дьяченко М.И. Психология высшей школы / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Мн.: Харвест, 2001. – 383 с.

29. Загвязинский В.И. Исследовательская деятельность педагога. – М.: Академия, 2006. – 76 с.

30. Загвязинский В.И. Методология и методы психолого-педагогического исследования. – М., 2001. – 122 с.

31. Заславская Т.И. Трудовая мобильность как предмет экономико-социологического исследования // Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов. – Новосибирск, 1974. – 57 с.

32. Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический проспект, 2013. – 336 с.

33. Иванова М.А. Профессиональное здоровье педагога. Как не допустить профессионального выгорания? Иванова М.А, Плотникова Т. В.: Москва, 2015.

34. Игошев Б.М. Профессиональная мобильность учителя: организационно-педагогический аспект // Известия Уральского гос. ун-та. –

2008. – № 56. – С. 34-40.

35. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д : Феникс, 1996. – 512 с.

36. Ключева Г.М. Управление образовательными системами: учебно-методическое пособие для студентов педагогических вузов по общепрофессиональной подготовке / Г.М. Ключева – Челябинск: Цицеро, 2014. – 109 с.

37. Кнорринг В.И. Теория и практика и искусство управления. Учебник для вузов. - М.: НОРМА-М, 2001.

38. Колесникова И.А. Педагогическая реальность: метод межпарадигмальной рефлексии. – СПб., 2001. – 113 с.

39. Копорулина В.Н. Психологический словарь / В. Н. Копорулина, М. Н. Смирнова, Н. О. Гордеева. – 3-е изд., доп. и перераб. – Ростов н/Д : Феникс, 2003. – 640 с.

40. Коряковцева О.А., Тарханова И.Ю. Проблема инноваций в современном образовательном дискурсе // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – Т. 2. – № 3. – С. 7-9.

41. Косинцева Т.В. Психолого-педагогическая компетенция: структура и элементы // Методист. – 2016. – №2. – С.57-62.

42. Котова Е.В. Государственные контролирующие органы в образовательных учреждениях / Е.В. Котова. – М.: Каро, 2014. – 272 с.

43. Кузьмина Н.В., Реан А.Л. Профессионализм педагогической деятельности. СПб., 1993.

44. Кульневич С.В. Управление современной школой. Выпуск 3. Муниципальные методические службы / С.В. Кульневич, В.И. Гончарова, Е.А. Мигаль. – М.: Учитель, 2016. – 224 с.

45. Лебедев С.А. Философия наук: словарь основных терминов. – М. : Академический проект, 2006. – 103 с.

46. Леднев В.С. Научное образование: развитие способностей к

научному творчеству. – М.: МГАУ, 2002.

47. Лукьянова М.И. Развитие компетентности учителя в личностно ориентированной педагогической деятельности: учебное пособие / М.И. Лукьянова. – Ульяновск: УИПКПРО, 2008. – 264 с.

48. Ломов А. И. Должностные инструкции, учитывающие требования профессионального стандарта педагога // Практика административной работы в школе.-2014.-№ 5. С.47–52.

49. Маргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. - М.: ЗАО "Бизнес-школа" Интел-синтез", 2000.

50. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996. – 306 с.

51. Маркова А.К. Психология труда учителя. М.: Просвещение, 1993. – 218 с.

52. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. – М.: Флинта, 1998. 200 с.

53. Митина Л.М. Учитель как личность и профессионал. М.: Дело, 1994. – 166 с.

54. Моргунов Г.М. Социосинергетика и образование / Г.М. Моргунов. – М.: МЭИ, 2014. – 152 с.

55. Морозова С.А., Сыманюк Э.Э. Профессиональная мобильность как фактор реализации инновационной деятельности педагога // Образование и наука. – 2012. – № 4 (93).

56. Никитина Е.А. Педагогические условия формирования профессиональной мобильности будущего педагога: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. – Иркутск, 2006. – 199 с.

57. Новиков А.М. Методология образования. – М.: ЭГВЕС, 2006.

58. Осипенкер Л.Н. Требования к молодым специалистам на современном рынке труда // Инноваций в образовании. – 2004. – № 5. – С. 21-55.

59. Пенькова Л.А. Менеджмент в практике ДОУ / Л.А. Пенькова и

др. – М.: Сфера, 2014. – 838 с.

60. Петрова О.Г. Профессиональные объединения – ресурс развития компетентности педагога // Управление развитием образования. – 2018. – №1. – С. 24-27.

61. Печеркина А. А. Профессиональное здоровье учителя: проблемы и перспективы // Актуальные вопросы современной психологии: материалы Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, март 2011 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2011. — С. 82-84.

62. Пищулина Т.В. Мониторинг становления специалиста как фактор гуманизации образовательной системы университета: Дис. ... канд. пед. наук / Т.В. Пищулина. – Челябинск, 2004. – 188 с.

63. Попков В.А. Методология педагогики / В. А. Попков, А. В. Коржуев. – М. : Изд-во СГУ, 2007.

64. Романцев Г.М. Проблемы профессионального образования в современной педагогической науке // Педагогика. – 2006. – № 3. – С. 113-116.

65. Рубин Ю.Б. Высшее образование в России. Качество и конкурентоспособность / Ю.Б. Рубин. – М.: Московская Финансово-Промышленная Академия, 2014. – 448 с.

66. Салихова Л.Ф. Справочник руководителя школы: метод. рекомендации / авт.-сост.: Л.Ф. Салихова, Э.Р. Лукманова. – Казань: ИРО РТ, 2017. – 126 с.

67. Сидоров Н.Р. Философия образования. Введение. – СПб. : Питер, 2007.

68. Собкин В.С. Современный российский педагог. Эскиз к социологическому портрету: моногр. / В.С. Собкин, Д.В. Адамчук. – М.: Авторский Клуб, 2015. – 857 с.

69. Сопин В.И. Подготовка управленческих и педагогических кадров для системы образования // Управление образованием: теория и практика. –

2017. – 17 (22). – С. 66-81.

70. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество / пер с англ. – М.: Политиздат, 1992. – 543 с.

71. Ушаков Е.В. Введение в философию и методологию науки. – М.: Кнорус, 2008.

72. Фиापшев Б.Х. Образовательные стандарты, автономия высшей школы, академические свободы / Б.Х. Фиапшев. – М.: Народное образование, 2014. – 216 с.

73. Филиппова Н.С. Традиционная работа по повышению профессиональной компетенции педагогов школы: плюсы и минусы // Директор школы. – 2012. – № 11. – С. 64-69.

74. Фомичева И.Г. Философия образования: некоторые подходы к проблеме. – Новосибирск, 2004.

75. Фролов С.С. Социология: учеб. для высших учеб. заведений. – М.: Наука, 1994. – 256 с.

76. Чередникова Л.Е. Знаниевые инновации и человеческий капитал в управлении современным предприятием // Философия образования. – 2007. – № 2. – С. 148-151.

77. Чернилевский Д.В. Дидактические технологии в высшей школе / Д.В. Чернилевский. – М.: ЮНИТИ, 2012. – 437 с.

78. Шапарь В.Б. Новейший психологический словарь / В. Б. Шапарь, В. Е. Россоха, О. В. Шапарь ; под общ. ред. В. Б. Шапаря. – Ростов н/Д.: Феникс, 2009. – 806 с.

79. Шипилина Л.А. Методология психолого-педагогических исследований. – М.: Флинта ; Наука, 2013. 54. Эко, У. Как написать дипломную работу. Гуманитарные науки. – М.: Университет, 2003.

80. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности. Методологические проблемы современной науки. – М.: Наука, 1978.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Анкета самодиагностики риска профессионального выгорания

Предлагаем Вам 22 утверждения о чувствах и переживаниях, которые связаны с работой. Прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на работе.

Если у вас никогда не было такого чувства, обведите 0 – никогда.

Если это почти не случается – 1.

Случается редко – 2.

Иногда – 3.

Часто – 4.

Почти всегда – 5.

Ежедневно – 6.

В конце рабочей недели я чувствую себя эмоционально опустошенным, без ярких эмоций и чувств	0 1 2 3 4 5 6
В конце рабочего дня я чувствую себя выжатым как лимон	0 1 2 3 4 5 6
По утрам в рабочие дни у меня плохое настроение я считаю дни и часы до выходных	0 1 2 3 4 5 6
Результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю	0 1 2 3 4 5 6
Меня раздражают мои подчиненные и коллеги, которые медлительны и некомпетентны	0 1 2 3 4 5 6
Я чувствую себя энергичным и эмоционально воодушевленным человеком	0 1 2 3 4 5 6
При разговоре с агрессивными или конфликтными коллегами я умею договориться и избежать конфликтов	0 1 2 3 4 5 6
Я чувствую упадок сил и апатию по отношению к моей работе	0 1 2 3 4 5 6
Я умею внести «искру» в работу (заинтересовать) моих подчиненных	0 1 2 3 4 5 6
В последнее время я стал более черствым во взаимоотношениях с коллегами	0 1 2 3 4 5 6
Люди, с которыми мне приходится работать, не интересны мне. Они скорее утомляют, чем радуют	0 1 2 3 4 5 6

Я работаю с удовольствием, у меня много планов на будущее, связанных с профессиональным развитием, и я верю в их осуществление	0 1 2 3 4 5 6
У меня много жизненных разочарований	0 1 2 3 4 5 6
Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня раньше	0 1 2 3 4 5 6
Мне безразлично, что происходит с моими подчиненными. Я предпочитаю формальное общение с ними, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума	0 1 2 3 4 5 6
Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех	0 1 2 3 4 5 6
Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе	0 1 2 3 4 5 6
Я легко общаюсь на работе с коллегами, подчиненными вне зависимости от их амбиций, эмоционального состояния и манеры общения	0 1 2 3 4 5 6
Я доволен моими жизненными и профессиональными успехами	0 1 2 3 4 5 6
Я чувствую себя на пределе возможностей	0 1 2 3 4 5 6
Я смогу еще много сделать в своей жизни	0 1 2 3 4 5 6
Я проявляю к подчиненным больше внимания и заботы, чем получаю от них благодарности	0 1 2 3 4 5 6

Ключ к тесту. О высоком уровне выгорания свидетельствуют высокие оценки по шкалам «эмоциональное истощение» и «деперсонализация» и низкие – по шкале «профессиональная эффективность». Подсчитайте сумму баллов по каждой шкале.

Шкала	Номер утверждения	Максимальное количество баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6*, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Профессиональная эффективность	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48
*Внимание! Вопрос 6 – обратный: баллы подсчитываются так: за ответ 1 начисляется 6, за 2 – 5, за 3 – 4, за 4 – 3, за 5 – 2, за 6 – 1 балл.		

Степень выгорания вы можете оценить как для каждого отдельного показателя, так и по интегральному показателю.

Тестовые нормы для отдельных шкал:

Шкала	Уровень выгорания			
	Низкий	Средний	Высокий	Очень высокий
Эмоциональное истощение	6–16	17–25	26–34	35–54
Деперсонализация	1–4	5–10	11–13	14–30
Профессиональная эффективность	37–48	28–36	22–27	21 и меньше
Балл для подсчета интегрального показателя*	1	2	3	5
*Эти баллы суммируются, если нужно получить интегральный показатель. Например, у вас получился высокий уровень эмоционального истощения, средний балл деперсонализации и средний балл профессиональной эффективности. Вычисляем интегральный балл: $3 + 2 + 2 = 7$. Соотносим эту цифру с нормами для интегрального показателя.				

Тестовые нормы для интегрального (суммарного показателя)

Низкая степень выгорания – 3–4 балла.

Средняя степень выгорания – 5–6 баллов.

Высокая степень выгорания – 7–9 баллов.

Очень высокая степень выгорания – 10 и больше баллов.

Пояснения к шкалам

Эмоциональное истощение – основной симптом профессионального выгорания. Нарушение эмоционального состояния, смена отношения к профессиональной деятельности в негативную сторону, сниженный эмоциональный фон, эмоциональная перегрузка, пресыщение.

Деперсонализация – деформация отношения к коллегам; цинизм, равнодушие, негативизм, усталость от общения. Снижается способность воспринимать важные различия между людьми.

Профессиональная эффективность – обратно пропорциональна

профессиональному выгоранию. Оценка собственных достижений и перспектив в профессии, отношение к своим обязанностям, задачам и возможностям.

Анкета для диагностики профессионального здоровья педагога

№ 1, если утверждение неверно;

№ 2, если это в большей степени верно;

№ 3, если вы считаете, что утверждение на 100% верно.

№ п/п	Утверждение	№1	№2	№3
1	Я полон физических сил, к концу рабочего дня я не устаю			
2	Я не знаю проблем со здоровьем (нет болей в суставах, позвоночнике, ногах...)			
3	Я не знаю, что такое физическая усталость			
4	У меня не бывает головных болей			
5	Мое физическое здоровье в норме			
6	У меня прекрасное самочувствие			
7	Я не знаю, что такое усталость			
8	Я слежу за собой и своим здоровьем и все делаю для того, чтобы продлить профессиональное долголетие			
9	Моя профессия приносит мне удовлетворение			
10	У меня не бывает плохого настроения из-за работы			
11	Я с удовольствием выполняю свои профессиональные обязанности			
12	Работа улучшает мое настроение			
13	К концу рабочего дня мое хорошее настроение сохраняется			
14	Когда у меня работа спорится, у меня улучшается настроение			
15	Моя работа приносит мне радость			
16	Я сохраняю эмоциональное равновесие, несмотря ни на что			
17	Я никогда не чувствую раздражение по отношению к ученикам			
18	Я никогда не чувствую раздражение по отношению к коллегам			
19	Я никогда не испытываю агрессии к ученикам			
20	Я никогда не испытываю агрессии к коллегам по работе			
21	У меня отличные отношения с коллегами по работе			
22	Я внимателен и равнодушен к ученикам			
23	Я внимателен и равнодушен к коллегам по работе			
24	Я равнодушен к своей профессии			

Внесите полученные значения в таблицу и просуммируйте количество баллов по каждому компоненту профессионального здоровья. За выбор в графе № 1 дается 1 балл, в графе № 2 — 2 балла, в графе 3 — 3 балла.

Физическое здоровье	Балл	Эмоциональ ное удовлетворе ние профессией	Балл	Психическое здоровье	Балл
1		9		17	
2		10		18	
3		11		19	
4		12		20	
5		13		21	
6		14		22	
7		15		23	
8		16		24	
Всего		Всего		Всего	

Интерпретация полученных результатов.

Результаты уровня профессионального здоровья интерпретируются как возможность решения специалистом педагогической сферы профессиональных задач.

24-36 баллов — № 1 — низкий уровень профессионального здоровья. Он предполагает, что выполнение профессиональных задач специалистом осложняется плохим физическим, эмоциональным и психическим здоровьем.

37-59 баллов — № 2 — средний уровень профессионального здоровья. Он предполагает, что выполнение профессиональных задач социальным педагогом возможно, но требует больших психических и моральных затрат.

60-72 балла — № 3 — высокий уровень профессионального здоровья. Он предполагает, что выполнение профессиональных задач социальным педагогом не вызывает затруднений, связанных с профессиональным здоровьем.

Упражнение для самоанализа когнитивных установок

Упражнение «Конструктивные установки»

Участники работают в парах. Они переформулируют негативные мысли и убеждения в конструктивные.

Примерные формулировки для упражнения «Конструктивные установки»

Негативные мысли и убеждения	Конструктивные мысли и убеждения
Мое руководство требует от меня слишком много	Мое руководство считает, что я могу справляться со сложными задачами, поэтому требует больше, чем от других
Я не вижу отдачи от учащихся на своих уроках	Учащиеся имеют разные способности. Можно попробовать найти другие способы взаимодействия с ними
Ужасно, что я ничего не успеваю	Я часто не успеваю сделать то, что запланировала. Но все успеть невозможно, стоит расставлять приоритеты в делах
Меня раздражает, что часто приходится исправлять промахи других	Исправляя промахи других, я приобретаю для себя новый опыт
Обидно, что люди часто не ценят того, что делается для них	Можно делать для других много, но люди не обязаны соответствовать моим ожиданиям
Меня раздражают учащиеся, которым по много раз приходится объяснять одно и то же	Все учащиеся с разными способностями, и к ним надо находить подход
Неудачи в работе очень сильно влияют на мое настроение	Неудачи в работе бывают у всех. Я рассматриваю неудачи как ступень к развитию, шаг к поиску новых возможностей
Я никогда не смогу достичь совершенства в своей профессии	Моя работа позволяет мне совершенствовать свои качества, которые развивают мою личность
Из-за того, что я слишком загружена на работе, мой муж и дети предоставлены сами	Мне интересна моя работа. Но я также стараюсь посвятить свободное время своей

себе	семье
Я не в состоянии справиться со всеми проблемами сразу, и поэтому ситуация стала такой сложной	Я не справляюсь со всеми проблемами сразу, поэтому сначала решу самую важную

Когда участники завершат работу в парах, обсудите предложенные варианты формулировок.

Позитивное мышление придает учителю в трудных ситуациях уверенность, потому что человек начинает видеть проблему рационально.

Алгоритм позитивного мышления

1. Сформулируйте полезное название. Важно дать проблеме оптимистическое название, имя, прозвище. Желательно, чтобы оно было кратким, конкретным, содержащим намек на решение проблемы.

2 . Выявите ресурсы. Ответьте на следующие вопросы:

— Что из вашего опыта помогает в решении этой проблемы?

— Что вы умеете делать хорошо?

— Как можно применить эти качества, способности в решении вашей проблемы?

3. Воспринимайте проблему как урок. Проблема может открыть такие стороны вашей личности, которые остались бы незамеченными. Ответьте на вопросы:

— Что важного открыла для вас данная проблема? Чему она вас научила?

— Чего поучительного через много лет, когда у вас не будет проблемы, вы могли бы рассказать своим внукам. Какой мудростью поделитесь с ними?

4. Перенеситесь будущее. Представьте, что произошло чудо, и ваша проблема разрешилась.

По каким признакам это улучшение заметили бы вы и окружающие вас люди? Благодаря чему стала возможна эта перемена?

5. Поднимитесь на ступеньку прогресса. Придумайте выполнимое решение. Отметьте на 10-бальной шкале сегодняшнюю ситуацию и расскажите, что должно измениться, чтобы ситуация улучшилась на 1 балл. Что вы можете сделать, что изменить в себе, в отношениях с другими в проблемной ситуации.